المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى بمكة المكرمة

نمـــــوذج رقـــــم : (٨) ..

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم الرباعي : حسين بن محمد حسين دوم **الكلية :** التربية **القسم :** الإدارة التربوية والتخطيط

الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير **التخصص :** إدارة تربوية وتخطيط

عنوان الأطروحة : أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد :

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤١٨/٦/٢١هـ بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة .. وحيث قد تم عمل اللازم فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صياغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه ..

والله الموفق ،،،

أعضاء اللجنة

المشرف	**مناقش من داخل القسم**	**مناقش من خارج القسم**
الاسم : د. سلطان سعيد بخاري	الاسم : د. حمزه عبدالله عقيل	الاسم : أ.د. محمد حمزه السليماني
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع : ....

يعتمد

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د . حمزه عبدالله عقيل

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية – قسم الإدارة التربوية والتخطيط

أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب
حسين محمد حسين دوم

إشراف سعادة الدكتور
سلطان سعيد مقصود بخاري

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط
كلية التربية - جامعة أم القرى بمكة المكرمة

١٤١٦/١٤١٧هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَنْ نَشَآءُ

وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

سورة يوسف ٧٦

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

وقد أجرى الباحث دراسة مسحية ميدانية كانت أداتها عبارة عن استبانة مكونة من (٨٠) فقرة تم بموجبها الحصول على المعلومات المطلوبة لمحاور الدراسة الستة الخاصة بالمشكلات المتعلقة بـ (الأعمال الإدارية ، الأعمال المالية ، منسوبي الكلية ، الطلاب ، المرافق والتجهيزات المعملية ، المجتمع) ، وشملت الدراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي البالغ عددهم (٤١) عميداً .

كما استخدم الباحث التكرارات ، والنسبة المئوية ، والمتوسط الحسابي ، واختبارات (ت) كأسلوب إحصائي لتحليل البيانات .

هذا وكان من أبرز نتائج الدراسة :

١ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية تمثلت في الأبعاد المتعلقة بـ (الأعمال المالية ، منسوبي الكلية ، المجتمع) .

٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية وفقًا للخبرة العملية أو الدرجة العلمية لهم .

٣ - عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .

٤ - قلة عدد البنود والاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكليات .

٥ - قلة الفرص والبرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكليات .

٦ - شكوى الطلاب من عدم توفر الكتب الدراسية ، والمراجع والدوريات العلمية .

٧ - النقص في الأدوات والمعدات ومستلزمات المعامل والمختبرات العلمية .

وكان من أبرز توصيات الدراسة :

١ - إعادة هيكلة الوظائف الحالية ، وتحوير مسميات البعض منها إلى مسميات أخرى تبعًا لحاجة الكليات .

٢ - وضع معايير محددة عند توزيع الميزانية الخاصة بكل كلية مثل (حجم الكلية ، عدد طلابها ، عدد المعامل والمختبرات العلمية ، عدد الورش الفنية ...) حيث تختلف متطلبات واحتياجات كل كلية عن شقيقتها الأخرى .

٣ - الاهتمام بعضو هيئة التدريس باعتباره ركن أساسي من أركان العملية التعليمية .

الباحث	المشرف	عميد الكلية
(حسين بن محمد دوم)	(د. سلطان بن سعيد بخاري)	(د. عبدالعزيز بن عبدالله خياط)

إهداء

أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع إلى :

- والداي الأعزاء اللذان وفّرا لي سبل التحصيل العلمي .
- أسرتي الكريمة التي دفعتني وشجعتني على السير في درب العلم .
- أخواني الأفاضل الذين بثوا في روح الإصرار والعزيمة .

شكر وتقدير

بشعور غامر بالتقدير والوفاء ، يتقدم الباحث بشكره الخالص العميق مقروناً بجزيل العرفان والامتنان إلى كل من تفضل وأثرى جوانب هذا البحث سواء برأي أو توجيه أو تشجيع ، وفي مقدمة هؤلاء سعادة الدكتور / سلطان بن سعيد بخاري – المشرف على هذا البحث الذي أمدني بتوجيهاته ومساندته الدائمة لي .

كما يتوجه الباحث بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة وهم :

- سعادة الأستاذ الدكتور / محمد حمزة السليماني — المناقش الخارجي
- سعادة الدكتور / حمزة عبدالله عقيل — المناقش الداخلي
- سعادة الدكتور / سلطان سعيد بخاري — المشرف على الرسالة

لتفضلهم بالاطلاع على هذه الرسالة وتقييمها وإبداء توجيهاتهم بشأنها .

كما يتقدم الباحث بامتنانه الجزيل إلى جميع منسوبي كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ويخص بالذكر جميع منسوبي قسم الإدارة التربوية والتخطيط من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وعلى رأسهم سعادة الدكتور / حمزة بن عبدالله عقيل – رئيس القسم – لمساعداتهم الكبيرة وتجاوبهم النبيل في الإجابة على العديد من الأسئلة والاستفسارات .

كما يتوجه الباحث بشكره وامتنانه لكافة منسوبي كلية الهندسة بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة وعلى رأسهم سعادة الأستاذ الدكتور / محمد الصادق بن عبدالله الجفري – عميد الكلية – وجميع مسؤولي المكتبات المركزية بجامعات المملكة لما قدموه من تعاون بناء ، وكذا الكتاب والباحثين الذين انتهلت من معارفهم ودراساتهم .

فجزى الله الجميع خير الجزاء واحتسبها في ميزان حسناتهم .

الباحث

حسين بن محمد دوم

محتويات البحث

قائمة الأشكال والجداول

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

- مقدمة الدراسة .
- مشكلة الدراسة .
- تساؤلات الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- حدود الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

مقدمة :

لقد شهد العالم خلال الفترة الأخيرة تطورات هائلة تمثلت فيما يسمى بالانفجارات الثلاثة ، ويقصد بها الانفجار السكاني السريع ، وما ينجم عنه من ضرورة توفير فرص التعليم وفرص العمل ... ، وانفجار المطامح والآمال لدى الشعوب وتطلعاتها لبناء مستقبل مشرق ، والانفجار المعرفي بمعياريه الكمي والنوعي ، مما حدا البعض إلى تسميته بعصر ثورة المعلومات . (تطور التعليم في دول الخليج العربية ، ١٤٠٧هـ ، ص ٥) .

وانطلاقاً من أهمية المرحلة الجامعية بحكمها مرحلة التخصص بالنسبة لمراحل التعليم المختلفة ، فقد دفعها هذا الشأن إلى المساهمة في مواجهة تحديات العصر ومتطلباته ونشر المعرفة وتوسيع آفاقها ، ولم تعد تقتصر على تخريج الأطر الفنية اللازمة والمؤهلة ، وبهذا أصبح التعليم الجامعي الحقيقي هو ذلك النوع من التعليم الذي يكون وثيق الصلة بحياة أفراد المجتمع ومشكلاتهم وحاجاتهم وآمالهم (وقائع الندوة الفكرية الثالثة - بغداد ، ١٤٠٧هـ ، ص ٣١٥) .

بيد أن الجامعات أصبحت تواجه عدة صعوبات فقد ذكر عيسوي ، عبدالرحمن (١٤٠٤هـ) "أن من ضمن ما تواجهه هو زيادة عدد الطلاب زيادة تفوق طاقة الجامعة وإمكانياتها المادية والبشرية ، وهي زيادة غير متوازنة مع احتياجات المجتمع في بعض التخصصات فعلى حين هناك أعداد أكثر من حاجة المجتمع في بعض الكليات ، نجد أن هناك كليات أخرى لا يفي خريجوها بحاجات المجتمع من ذلك كليات الطب والهندسة والصيدلة ، كما أنها تواجه قلة في الأبنية والمعدات والآلات والأدوات ، علاوة على النقص في عدد أعضاء هيئة التدريس ، نظراً للتوسع في إنشاء الكليات وخروج البعض منهم للعمل بمرافق الدولة الأخرى ، لذا فإنه يمكن القول بأن المتغيرات الحديثة التي تؤثر في حركة التعليم الجامعي تتطلب ضرورة تطويره وتحديثه ." ، ص ٣١ .

كما وأنه بنظرة سريعة إلى بعض الندوات الفكرية والمؤتمرات العلمية التي عقدتها الجامعات والمنظمات العربية المعنية بالتعليم الجامعي مثل اتحاد الجامعات العربية ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، علاوة على ما يصدر منها من دراسات علمية في هذا المجال مثل دراسة كل من (فهمي ١٤١٣هـ ، بخاري ١٤١٠هـ ، الزهراني ١٤١٠هـ ، سنبل ١٤١٠هـ ...) نلاحظ أنها تؤكد على وجود بعض المشاكل التي تواجه الجامعات ، وتوصي بضرورة معالجتها .

ولاشك أن أي تغيير لا يمكن تحقيقه إلا من خلال معرفة دقيقة بالواقع القائم ومدى ملاءمته للأهداف الموضوعة ، وقدرته على تحقيقها ، وفي هذا الخصوص يذكر إلياس ، طه الحاج (١٤٠٤هـ) "أن الجهد المنظم لتشخيص الوضع القائم

والتعرف على جوانب الضعف والقوة فيه وأسبابهما ونتائجهما هو عبارة عن تقييم شامل من أجل التوصل إلى أحكام توظف في عملية اتخاذ القرارات وذلك بهدف إنجاح المؤسسة" . ص١٨٦

كما يوضح صالح ، هاني عبدالرحمن " أن من بين القضايا التي ستواجه إدارة التعليم العالي وتحتم ضرورة التفكير فيها والتعامل معها بأفضل الأساليب دون الوقوف في انتظار حدوثها هي القضية الاقتصادية التي تتمثل في قيمة التعليم الجامعي ومردوده ، ومصادر تمويله ، ثم ربط ذلك بالارتفاع الهائل في التكاليف والتضخم الاقتصادي العالمي " ، ص ١٥٦ .

لذا فالتعليم الجامعي وبحكم أهمية رسالته جدير بكل بحث واهتمام للتعرف على واقعه والمشكلات التي تكبل حركته وتعوقه عن أداء رسالته ، وهذه الدراسة تلقي الضوء على هذا الموضوع من خلال التعرف على أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية بغية الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة للجامعات .

مشكلة الدراسة :

إن وجود قيادة تربوية واعية بأهداف وتطلعات العملية التربوية لازمة وضرورية في ظل ما يشهده العالم من تطورات معرفية وتكنولوجية مختلفة ومتلاحقة توجب عليها البحث عن أفضل الطرق والأساليب لمواجهتها والاستجابة لمتطلباتها .

ويتوقف نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها وغاياتها على مقدار ما توفره لكلياتها المختلفة من إمكانيات ودعم مادي ومعنوي ، علاوة على مدى ما تهيئه لها من مناخ علمي مناسب يمكنها من تحقيق رسالتها التعليمية على المستوى المأمول ، وذلك لما تمثله هذه الكليات من حجر الزاوية بالنسبة للجامعات ، حيث يتوقف على مدى فعالية وكفاية القيادة في تلك الكليات ، ودرجة التفاعل والمشاركة الفعالة بين لبناتها المتمثلة في أقسامها العلمية المختلفة بواسطة ما تكتنزه من علماء ومتخصصين ، ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف ، نجاح أو فشل الجامعة التي تمثلها ، ويؤكد إلياس ، طه الحاج (١٤٠٤هـ) ذلك بقوله "كم من إدارة كفؤة فشلت لأنها لم تجد النظام الذي يساعد على إبداعها وتجديدها ، أو أنها لم تلق من الرؤساء والمرؤوسين الدعم المادي والمعنوي اللازمين لنشاطاتها ، بمعنى توفير الإمكانات التي تحقق السير الهادف البناء " ، ص ٦ .

ولاشك أن ذلك لا يتأتى إلا من خلال التعرف على واقع تلك الكليات والمشاكل

التي تواجهها ، والسبل الكفيلة لحلها . لذا فإن هذه الدراسة تسعى للتعرف على أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

تساؤلات الدراسة :

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم وضع التساؤل الرئيسي التالي :

ما أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعات المملكة العربية السعودية بالنسبة لنوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية بكل منها ؟ .
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية بجامعات المملكة العربية السعودية من حيث تأثرها بالمتغيرات التالية :
  أ - الخبرة العملية لعمداء الكليات .
  ب - الدرجة العلمية لعمداء الكليات .

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية هذه الدراسة الى عدد من الجوانب الرئيسة التالية :-

١- إن التعليم الجامعي بحكم رسالته الهامة للمجتمع ، وبحكم الأعداد الغفيرة المقبلة عليه ، والحتمية التي تفرضها متطلبات التنمية الشامله من حيث أنه استثمار له مردوده الاقتصادى والاجتماعى الذي لايقل أهمية عن استثمار رأس المال ، جدير بكل بحث واهتمام .

٢ - إن عمادة الكلية هي من أهم لبناتها ، فبحكم موقعها في أعلا التنظيم الهرمي بها تعتبرمسئولة مسئولية مباشرة عن سير العملية التعليمية وتطويرها والارتقاء بها كما أنها مسئولة عن وظائف الكلية ، ومنسوبيها ،

وبرامجها الأكاديمية والإدارية والمالية ... ألخ ، وكيفية تنفيذها وفقًا لرسالتها وبما يحقق أهداف الجامعة . لذا فإنه من الضروري التعرف على المشكلات التي تواجهها تلك العمادات ومحاولة التغلب عليها حتى تتمكن من أداء مهامها وتحقيق رسالتها التعليمية والتربوية بالمستوى المأمول .

٣ - إن المهام الوظيفية للإدارة الجامعية عديدة ومتشعبة ، لما يلقى عليها من أعباء ومسئوليات ، وذلك أن هذا النوع من الإدارة يختلف فى طبيعته وأهدافه عن غيره من الإدارات الأخرى ، فإذا كانت تلك الإدارات تعني بتوجيه العمل فى منظماتها أو تهدف الى تحقيق غايات معنوية أو مادية ، فإن الإدارة الجامعية يدورمحور عملها حول الإنسان نفسه ومن أجله لأنه الكنز الحقيقي لأي مجتمع يرنوا إلى تحقيق التقدم والرخاء والازدهار ، حيث لاتفتخر الأمم بما لديها من ثروات مادية وموارد طبيعية وإنما تفتخر بمجموع ماتوفر لديها من خبرات متقدمة ومتخصصة فى العلوم والفنون والأدب والثقافة العامة فى كافة ميادين العلم كما وكيفا ، خاصة فى ظل عصرنا الراهن الذى يتسم بثورة في حجم وتعقد المعرفة العلمية وزيادة تخصصها وتعمقها ، وتميزه بالتكنولوجيا المتطورة حتى غدا يعرف (بعصر تفجر المعلومات) .

٤ - إن أهمية هذه الدراسة تنبع أيضا من كونها أول دراسة حسب علم الباحث تمت فى مجال المشكلات التى يواجهها عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية .

٥ - يرى الباحث أن التعرف على المشكلات التى تواجه عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية والوصول الى بعض المقترحات والتوصيات لحلها تعتبر إضافة علمية مهمة لهذه الجامعات حيث تعطيها صورة واضحة عن نوعية المشكلات التى تواجهها كلياتها مما يمكنها من العمل على إيجاد السبل الكفيلة للتغلب عليها وبالتالي تهيئة المناخ العلمى المناسب لعمداء كلياتها للعمل بشكل إيجابى نحو الارتقاء بمستوى العملية التعليمية والبحثية بها الأمر الذي تنعكس محصلته النهائية على تحقيق أهداف الجامعة .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي قد تساهم فى معالجة تلك المشكلات مما ينعكس ذلك إيجاباً على أداء سير دقة العمل والرفع من المستوى الأكاديمي والبحثي والفني بها .

حدود الدراسة :

- **الحدود المكانية :**

سوف يقتصر مجال الدراسة بمشيئة الله تعالى على عمداء الكليات العلمية والنظرية بكل من جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وجامعة الملك سعود بالرياض ، وجامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية (الهفوف والأحساء) .

- **الحدود الزمانية :**

سوف يتم تطبيق الدراسة بتوفيق الله في الفصل الثاني من العام الدراسى ١٤١٦هـ .

- **الحدود الموضوعية :**

سوف يقتصر موضوع الدراسة على أهم المشكلات التى تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية ببعض جامعات المملكة العربية السعودية وهي (جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، وجامعة الملك سعود بالرياض ، وجامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية (الهفوف والأحساء)) .

مصطلحات الدراسة :

- **المشكلة :**

أشار العساف ، صالح (١٤٠٩هـ) بأن قاموس ويبستر قد عرف المشكلة بأنها "تساؤل يتطلب حل أو انتباه" ص٢٤ .
كما عرفها عبيدات وآخرون ، ذوقان (١٤٠٧هـ) "بأنها حاجة لم تشبع أو أنها وجود عقبة أمام إشباع حاجاتنا" ص٦٥.

- **التعريف الإجرائي للمشكلة :**

يعرف الباحث المشكلة في هذا البحث بأنها "جميع المعوقات التي يواجهها

عميد الكلية أثناء أدائه للأعمال والمهام المناطة إليه لتنفيذ سياسة الكلية وتحقيق أهدافها" ، مثل المشكلات الأكاديمية والإدارية والمالية والمنسوبين والطلاب والمجتمع .

أما تعريفه **للمشكلات الأكاديمية فهي** :
"تلك المعوقات المتعلقة بالجانب التعليمي والتي تواجه عميد الكلية سواء كانت ناتجة من داخل الكلية أو خارجها".

ويعرف **المشكلات الإدارية** على أنها هي :
"تلك المعوقات المتعلقة بالجانب الإداري والتي تواجه عميد الكلية سواء كانت ناتجة من داخل الكلية أو خارجها" .

أما تعريفه **للمشكلات المالية فهي** :
"تلك المعوقات المتعلقة بالجانب المالي والتي تواجه عميد الكلية سواء كانت ناتجة من داخل الكلية أو خارجها" .

- **العميد الأكاديمي** :
عرفه نظام مجلس التعليم العالي والجامعات (١٤١٤هـ) في المادة السادسة والثلاثين بأنه "عضو من أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتميزين بالكفاءة العلمية والإدارية يتم تعيينه بقرار من وزير التعليم العالي بناء على ترشيح مدير الجامعة ، ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد" ، ص ١٩.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

مشكلات في مسيرة التعليم الجامعي

- أسباب المشكلات التي تواجهها الجامعات
- المشكلات
  - الاتفاق على الهدف
  - القبول للدراسة الجامعية
  - تأهيل وتطوير عضو هيئة التدريس
  - الاهتمام بالبحث العلمي
  - تطوير المنهج الدراسي
  - اللغة والتعريب
  - التنسيق بين الجامعات

أوضح الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) " أن العديد من الآراء ذكرت بأن التعليم العالي والجامعي مر خلال السنوات الأخيرة بفترات تحول هامة فرضها عليه التوسع والانتشار الذي عاشه بعد ازدياد الاهتمام به والنظر إليه على أنه أحد الوسائل المهمة للرقي بالأمم ، والنهوض بالحضارات ، بيد أن التقليدية في التعليم الجامعي ، والتوسع السريع في تحقيق ديمقراطية التعليم الجامعي ، وانفجار الآمال والطموحات لدى الشعوب خاصة النامية منها ، والتغير الاجتماعي لدى بعض الشعوب وتغير فلسفات التعليم العالي ... وغيرها أحدثت ما يشبه الأزمة في التعليم الجامعي ، خاصة تلك البلاد التي تسعي بكل جهودها وطاقتها لتحقيق التقدم والرفاهية والتغير الاجتماعي لمواكبة أحداث العلم . وهذه الأزمة خلقت مجموعة من المشكلات التي أثرت وتؤثر على مسيرة التعليم العالي سواء ما كان منها يتعلق بالقبول أو البرامج أو هيئة التدريس أو التنسيق بين المدخلات والاحتياجات ، أو تطوير البحث العلمي وربطه بشكل أكبر مع احتياجات المجتمع " . ص ٢٥٥

وقد ذكر الجمالي ، محمد (١٤١٣هـ) أن المعظم المشكلات التي تجابهها جامعاتنا في العالم الإسلامي ناجمة عن :

١ - إهمال تراثنا الثقافي والتربوي بما في ذلك ديننا وآدابنا ولغتنا القومية وتقاليدنا الإسلامية .
٢ - اقتباسنا النظم الجامعية اقتباساً شكلياً دون مراعاة لظروفنا واحتياجاتنا الاقتصادية والاجتماعية .
٣ - تيارات سياسية وعقائدية أخذت تغزونا كما تغزو العالم في كل مكان .
٤ - ضعف الإمكانات المادية والتربوية التي يحتاج إليها البناء الجامعي الصحيح .
٥ - الاستعجال في التوسع والتضحية بالكيفية من أجل الكمية على حساب المستوى العلمي والسمو والإبداع . ص ٧٨

هذا ومن أهم المشكلات التي قد تجابه العديد من الجامعات ما يلي :

١ - مشكلة الاتفاق على الهدف

ذكر الجمالي ، محمد (١٤١٣هـ) " أن هناك من يريد من الجامعة أن تخرج إطارات كفؤة لجهاز الدولة وللجهاز الاقتصادي ، وهو هدف مشروع ولكن استيعاب الجهازين لذلك يتطلب عدداً محدوداً من الأفراد ، وبمرور الزمن قد تصبح الجامعة جهازاً لتخريج العاطلين فيما إذا اقتصرت على هذا الهدف . وهناك من يدعو إلى أن تعمل الجامعة على رفع المستوى الثقافي للشعب يضاف إلى ذلك إثراء المعارف الإنسانية عن طريق البحث والاكتشاف . وهناك من يرى أن مهمة من يرى أن مهمة الجامعة هي رفع المستوى الاقتصادي للفرد وذلك بنيله شهادة علمية تؤهله للحصول على عمل مربح ، وهناك من يدعو لأن تكون الجامعة جهاز اكتشاف وتنمية المواهب لدى الجيل الجديد . وهناك من يريد من الجامعة أن توجه الطلاب توجيهاً عقائدياً .

ويضيف قائلاً بأن هدف الجامعة ينبغي أن يكون تحقيق إنسانية الإنسان وذلك بتكوين رجال ونساء نشأوا على الإيمان والفضيلة والعلم الصحيح" . ص ٧٩

٢ - مشكلة القبول للدراسة الجامعية

يرى الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) أن التعليم الجامعي عانى من مشكلات ساعدت على عدم إيجاد سياسات متوازنة للقبول في التعليم العالي تتجاوب مع احتياجات المجتمع بشكل فعال ، وتتناسب مع قدرات وإمكانات الجامعات ، والتي يمكن الإشارة إليها في النقاط التالية :

أ - عدم وجود معايير دقيقة للقبول في معظم الجامعات عدا المقابلات الشخصية بعد النظر في مجموع الطالب الدراسي أثناء امتحان الشهادة الثانوية واعتبارها معياراً لقياس مدى كفاءة وقدرة الطالب على دخول المقابلة الشخصية ومن ثم الاستمرار في الجامعة ، وكثيراً ما يحدد مجموع الدرجات الكلية التخصص الذي يدرسه الطالب مستقبلاً بالرغم من أنه قد لا يتفق دائماً مع ميوله .

ب – التنسيق المفقود بين الجهات المسؤولة عن التوظيف وبين مؤسسات التعليم العالي .

جـ – عدم وجود سياسة واضحة ومحددة لأساليب التوجيه التربوي والإرشاد الأكاديمي في الجامعات .

د – تغيير التخصص بعد القبول والدراسة في الجامعة من التخصصات العلمية (التطبيقية) إلى تخصصات وعلوم نظرية ، وذلك لصعوبة الدراسة أو عدم موافقتها لرغبة الطالب أو الطالبة .

هـ – الهدر التعليمي الناتج عن إضاعة كثير من الطلاب والطالبات وقتًا كبيرًا في التنقل بين التخصصات العلمية .

و – الهدر التعليمي الناتج عن عدم إكمال مجموعة من الطلاب والطالبات الدراسة الجامعية .

ز – قصور الإرشاد والتوجيه الذي يفترض أن تقوم به الجامعات في المدارس الثانوية عن إيضاح المجالات العلمية والفرص الوظيفية التي يمكن أن توفرها الجامعات للطلاب والطالبات . ص ٢٥٩

هذا وللتخفيف من مشكلة القبول فقد اقترح ما يلي :

- التوجيه للكليات التقنية والفنية المتوسطة ، وكذا كليات الاتصال والكليات الصحية وذلك لحاجة سوق العمل إلى التخصصات الفنية والمهنية المساعدة .
- وضع معايير جديدة للقبول تتيح الفرصة للنابغين للانطلاق في تخصصات مناسبة لقدراتهم وميولهم كالاختبارات التأهيلية ، وتحديد المعايير الخاصة التي تساعد على الارتقاء بنوعية التعليم الجامعي . ص ٢٦٤

٢ - مشكلة تأهيل وتطوير عضو هيئة التدريس

يذكر الجمالي ، محمد (١٤١٣هـ) " أن الجامعات تواجه مشكلة إعداد الأساتذة والوسائل التربوية وفق سياسة تربوية حكيمة ، فشهرة أي جامعة في العالم تتوقف على من فيها من أساتذة بارزين ، وجامعاتنا تفتقر إلى العددالكافي منهم ، وهؤلاء قد يكونون في وضع غير مستقر ماديًا أو معنويًا في بعض الحالات ،

لذا فإن تكوين الأساتذة المربين المتشبعين بروح الضبط والدقة في البحث العلمي يتطلب إيفاد العدد الكافي من الشبان والشابات الموهوبين إلى أرقى جامعات العالم ليحصلوا على أرقى الدرجات العلمية ثم منحهم الوقت الكافي لاكتساب الخبرة بمزاملة كبار الأساتذة والباحثين العاملين ، ومعاملتهم بعد عودتهم إلى الوطن معاملة كريمة من حيث المرتب والمقام الاجتماعي ، وتأمين وسائل البحث والنمو لهم . وهذا يقودنا إلى التأكد على حاجة جامعاتنا إلى مكتبات عامرة تحتوي على أمهات الكتب العلمية ، وعلى أحدث ما يستجد من بحوث في شتى الاختصاصات ، وكذا الحاجة إلى المختبرات والمعامل والحقول التجريبية" . ص ٨٢

ويرى الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) "أن عضو هيئة التدريس يعاني بصفة عامة من بعض المشكلات التي قد تعوقه عن أداء عمله بكفاية واقتدار ، أو قد تؤثر على توقعات المجتمع منه . وتتمثل في قلة الخبرة العملية ، والافتقاد إلى التدريب والتعليم المستمر ، وقلة التأهيل التربوي ، وارتفاع نسبة الطلاب إلى المدرسين ... ، وقد يكون من الصعب اقتراح علاج محدد لهذا الوضع وذلك لتداخل هذه المشكلات مع بعضها البعض ، ولاختلاف احتياجات وأولويات كل مؤسسة تعليمية عن الأخرى ، ولكن يمكن تقديم تصور عام مقترح لتأهيل وتطوير وتقويم عضو هيئة التدريس يتلخص فيما يلي :

أ - استحداث استراتيجيات واضحة وموحدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعتمد على عدة مرتكزات من أهمها (التنمية من خلال زيادة المعرفة ، التنمية الذاتية ، إكساب المهارات ، التنمية الجماعية) .

ب - التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي لإنشاء إدارة لتطوير أعضاء هيئة التدريس في كل مؤسسة تعليمية تتولى تنظيم الندوات والحلقات الدراسية وعقد اللقاءات بين المختصين والمسؤولين عن سياسات وخطط وبرامج تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس الجامعي .

جـ - السعي للربط بين التدريب والترقية ، فلا يكتفى في الترقيات العلمية بما يقدمه عضو هيئة التدريس من بحوث ودراسات في حقل تخصصه ، بل تضاف نقاط خاصة بالدورات التدريبية والتأهيلية التي حضرها عضو هيئة التدريس تحتسب عند الترقية ليرتبط المستوى العلمي بالترقية الأكاديمية .

د - استحداث وسائل جديدة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس .

هـ - يستحسن أن يأتي تدريب وتطوير كفايات الفرد وتقويم أدائه مرتبطًا بتقويم أداء القسم الأكاديمي الذي يعمل فيه .

و - السعي لإنشاء مركز لتطوير التعليم الجامعي في إحدى الجامعات السعودية يتولى إعداد البحوث والدراسات المتعلقة بمشكلات أعضاء هيئة التدريس واقتراح الوسائل الكفيلة بتنمية الكفايات المؤهلة ، وتطوير أدائهم .

ز - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في الجمعيات العلمية وحضور المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية المتخصصة ، ودعم البحوث المقدمة منهم إلى هذه المؤتمرات والندوات ماديًا ومعنويًا ، وتشجيع نشرها وتوزيعها داخل الجامعة وخارجها " . ص ٢٧٠

٤ - مشكلة الإهتمام بالبحث العلمي

ذكر الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) "أن من الطبيعي ومع التوسع الذي صاحب التعليم العالي في المملكة العربية السعودية أن ينشأ قصور في الاهتمام بالبحث العلمي بالجامعات لانشغال الأستاذ الجامعي بالتدريس لعدد كبير من الطلاب ، أو لقلة خبرته العلمية والتدريسية ، أو عدم توفر الوقت المناسب لديه لإجراء البحوث العلمية ، وقد يعود قصور الجامعات في البحث العلمي لأسباب أخرى تعود معظمها إلى عدم تخصيص ميزانية مستقلة ومشجعة للبحوث العلمية التي يجريها أعضاء هيئة التدريس ، أو لكون الحصول على منحة بحثية يستغرق إجراءات طويلة ومعقدة تبعد الجادين عن الخوض فيها مع قلة الجهات التي تقدم مثل هذه المنح ، كما هو الحال في طول الإجراءات الخاصة للحصول على إجازة التفرغ العلمي ، الأمر الذي قلل من قيام الجامعات بإعداد البحوث العلمية التي تتجاوب مع احتياجات المجتمع" . ص ٢٧٦

وهذا وقد أضاف على ذلك بقوله أن هناك بعض الخطوات العلمية والعملية التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بالبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة بصفة عامة ، والجامعات بصفة خاصة منها :

أ - زيادة مخصصات البحث العلمي في ميزانية الجامعات ، وتحديد برامج وطنية بحثية تتولى كل جامعة تنفيذها وفقًا لبرامج زمنية متفق عليها بين

الجامعة والجهات المستفيدة في المجتمع .

ب - حفز القطاعات المختلفة في المجتمع على الإسهام في دعم البحث العلمي في الجامعات ، وذلك بتخصيص منح سنوية للأبحاث العلمية ذات الارتباط المباشر بنشاطات هذه القطاعات وخاصة القطاع الخاص والذي ينفذ برامج بحثية كبيرة لازالت جامعاتنا بحاجة ماسة إلى الاستفادة منها .

جـ - السعي لتحقيق موازنة معقولة في مجال الأبحاث العلمية بين الناحية العلمية والناحية التطبيقية وفق الإمكانات المتوفرة ووفقًا لاحتياجات المجتمع وتخصصات كل مؤسسة تعليمية .

د - التنسيق في برامج البحوث بين الجامعات ومراكز البحوث العلمية الأخرى وذلك حتى لا يحدث تكرار في الموضوعات العلمية المبحوثة ، وتشجيع التعاون البحثي بينهما ، وتجزئة المشروعات البحثية الوطنية ليشارك فيها أكثر من جامعة دعمًا لأعضاء هيئة التدريس ، وتقوية لصلاتهم الاجتماعية والعلمية .

هـ - الربط بين تطوير عضو هيئة التدريس وبين أدائه البحثي والعلمي في المؤسسة الجامعية حتى يشعر بأن قيامه بواجبه التدريسي ليس كافيًا وأنه مطالب أيضًا بأن يمارس الشق الثاني من وظيفته في الجامعة وهي البحث العلمي .

و - وضع قواعد لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة ، وبناء قاعدة للحوافز لمن يقدم بحثًا أو اكتشافًا تتبناه إحدى هذه الندوات أو المؤتمرات العلمية المتخصصة .

ز - وضع قواعد لزيارات الباحثين من الخارج للمشاركة في الدراسات التي تجريها الجامعات ، وتشجيع البحوث المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس وبين الباحثين في الجامعات الأجنبية مما يساعد على صقل الخبرات ، وتنمية المهارات .

ح - البدء في تطبيق خطة لترجمة رسائل الماجستير والدكتوراه وإجراء دراسات موسعة حول إمكانية التوسع في بعضها أو متابعة ما تم بشأنه .

ط - الاهتمام في برامج الدراسات العليا بالدراسات الإبداعية ، والموضوعات المبتكرة حتى لو تطلب ذلك تمويلاً معينًا من الجامعة لبعض البحوث التكميلية .

ي - التنسيق لربط الوسائل المتوفرة بشبكة موحدة للمعلومات تستفيد منها جامعات ومؤسسات التعليم العالي في المملكة ، وتوفير قاعدة معلومات عن المؤتمرات والندوات العلمية والجمعيات العلمية المتخصصة والبحوث التي تجريها الجامعات في العالم ، بطريقة سهلة وميسورة تحت تصرف عضو هيئة التدريس ليستفيد منها في تنمية عطائه الإبداعي في مجال البحث العلمي ". ص ٢٧٧

ه - مشكلة تطوير المنهج الدراسي

يرى الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) أن بعض المناهج الحالية لا تتجاوب مع الاحتياجات الحالية للمجتمع في أكثر الأحوال .

- فأين المناهج التي تتجاوب مع احتياجات القطاع الخاص ؟
- وأين المناهج التي تتجاوب مع التوجه الصناعي للدولة ؟
- وأين المناهج التي تتعامل مع الجوانب التطبيقية في مجالات التخصص ؟
- وأين المناهج التي تمت صياغتها بالتعاون مع القطاعات التي تحتاج إليها بالفعل ؟
- وأين المناهج التي تتجاوب مع الجديد في مجال التخصص ؟

فكثير من المناهج الجامعية تعتمد على الأساليب النظرية باستخدام طريقة الإلقاء وحشو المعلومات ، مع الاعتماد في فهم الموضوع أو المعلومة على الحفظ والاسترجاع ، كما أن المنهج الدراسي لا يعوِّد الطالب على النقد والتحليل لكونه يعتمد على تقديم المعلومات الجامدة والمكثفة بطريقة تقليدية لا تتفق مع التحديات التي يعيشها التعليم العالي في الوقت الحاضر خاصة فيما يتعلق بالتقدم التقني المتلاحق الذي أصبح يفرض على مؤسسات التعليم العالي الاستجابة إلى هذا التحدي بتطوير المنهج الدراسي محتوى وتقنية وأسلوب عرض .

هذا ويعتقد أن جوانب تطوير المنهج في المرحلة الجامعية التأكيد على ربطه بشكل أكبر بمنهج المرحلة الثانوية حتى لا يحدث انفصام في المعلومات بينهما ، كذلك التركيز والاهتمام على النواحي التطبيقية في المنهج ، علاوة على النظر في

المناهج القائمة والتعرف على سلبياتها وإيجابياتها ، ومن ثم البدء في إعداد سياسة تطويرية شاملة للمنهج الدراسي تتفق مع الاحتياجات المتجددة للمجتمع ، وتتفق مع التغييرات العملية التي تحدث بشكل متسارع في مختلف جوانب الحياة . ص ٢٨٣

٦- مشكلة اللغة والتعريب

يذكر الجمالي ، محمد (١٤١٣هـ) أن في العالم الإسلامي جامعات لا يتقن طلابها لغة أجنبية ، كما أن جامعات أخرى يتقن طلابها اللغة الأجنبية ويجهلون لغتهم القومية ، وكلا الحالتين يتطلبان العلاج السريع ، فإتقان لغة أجنبية حية واحدة على الأقل ضروري لكل من يدخل المعاهد العليا ، كما أن إتقان اللغة القومية ضرورة لا يجوز بحال من الأحوال التساهل فيها .

أما قضية التعريب في التعليم فيعتقد أنه متى عزمنا على تحقيق استقلالنا الثقافي ، فأمر التعريب يصبح سهل المنال ، فما على الجامعات في العالم الإسلامي إلا أن تسير بخطى حثيثة في استعمال لغتنا القومية في التعليم الجامعي ، ولا يعني ذلك قط الانغلاق على منابع الثقافة العالمية وإنما ينبغي على الأساتذة أن يعودوا طلابهم على استعمال مراجع أجنبية في مختلف اللغات ، كما أن المفروض أن تقوم الجامعات بدعوة أساتذة زائرين يحاضرون بلغاتهم الأجنبية .

٧- مشكلة التنسيق بين الجامعات

أوضح الداود ، عبدالمحسن (١٤١٦هـ) أنه بالرغم من التقارب والتوحد بين جامعات المملكة في أشياء كثيرة إلا أن التنسيق فيما بينهم مفقود في قضايا كثيرة وخاصة في القضايا الدراسية والبحثية ، ومن أمثلة ذلك عملية احتساب الساعات الدراسية للطالب المنتقل من جامعة لأخرى ، قبول الطلاب ، النظام الدراسي ، الاعتراف بالدراسات العليا ، الاستفادة من الأساتذة الزائرين ، والتنسيق في البرامج الصيفية ، ولقد أدى عدم وجود التنسيق إلى تماثل بعض

البرامج الدراسية ، كما أدى إلى حدوث نوع من الخلل في التطوير الجامعي المنشود بما يتفق مع أهداف التنمية في المملكة . ص ٢٨٢

هذا ويعتقد الباحث بأن نظام مجلس التعليم العالي والجامعات (١٤١٤هـ) تضمن معالجة هذه السلبية ، حيث أشار في المادة (١٥) إلى أن "مجلس التعليم العالي هو السلطة العليا المسؤولة عن شؤون التعليم فوق المستوى الثانوي والإشراف عليه والتنسيق بين مؤسساته ، كما أن له على وجه الخصوص فيما يتعلق بالجامعات تحقيق التنسيق بين الجامعات وبخاصة في مجال الأقسام العلمية والدرجات الجامعية " ص ٩

المبحث الثاني

- عميد الكلية .
- تعريف العميد .
- تعيين العميد .
- طبيعة وظيفة العميد .
- مهارات العميد .
- الصفات الشخصية للعميد .
- عوامل إنجاح مهام العميد .
- العميد الأكاديمي المستقبلي .

عميد الكلية

تعريف العميد الأكاديمي :

عرفه (صالح ، هاني عبدالرحمن) بأنه "الإنسان المؤهل لعمله ، القادر على بناء علاقات جيدة مع الآخرين ، والتعامل معهم من أجل تحقيق الأهداف المتفق عليها " .

ويرى أن العميد الأكاديمي الفعال هو "الشخص الذي يوفر سبل اتصال واضحة بينه وبين هيئته التدريسية ، حتى يضمن سهولة الاتصال المتبادل معهم ، وعليه أن يبذل جهداً كبيراً من أجل إبقاء هيئته التدريسية على وعي بكل ما يجرى في الكلية ". ص١٥

ولقب عميد لم يظهر في الحياة الجامعية إلا في أواخر القرن التاسع عشر حيث عين في جامعة هارفارد Harvard أول عميد لكلية الطب عام ١٨٧٠م . ص ١٤٩

ويعاون وكيل الكلية العميد في أعماله ، وينوب عنه أقدم الوكلاء عند تعددهم أثناء غيابه أو خلو منصبه ، ويتولى أحدهم أمانة مجلس الكلية .

تعيين عميد الكلية :

كان تعيين عميد الكلية في السابق لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة بقرار من المجلس الأعلى بناء على ترشيح مجلس الكلية وموافقة مدير الجامعة .

وقد تم تعديل ذلك في المادة السادسة والثلاثين من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الموافق عليه بقرار مجلس الوزراء رقم (٦٠) وتاريخ ١٤١٤/٦/٢هـ ، والذي تمت المصادقة عليه بالمرسوم الملكي الكريم رقم (م/٨) وتاريخ ١٤١٤/٦/٤هـ حيث نصت على مايلي :

"يعين عميد الكلية من أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتميزين بالكفاءة العلمية والإدارية بقرار من وزير التعليم العالي بناء على ترشيح مدير الجامعة ، ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد" .

طبيعة وظيفة العميد :

نصت المادة السابعة والثلاثون من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات رقم (٦٠) وتاريخ ١٤١٤/٦/٢هـ بأنه " يتولى العميد إدارة الشئون العلمية والإدارية والمالية للكلية في حدود هذا النظام ولوائحه ، ويقدم إلى مدير الجامعة في نهاية كل سنة جامعية تقريراً عن شئون التعليم وسائر وجوه النشاط في الكلية" .

وبناء عليه فإن طبيعة وظيفة العميد هي قيادية أكاديمية إدارية .

مهارات العميد :

قسّم (صالح ، هاني عبدالرحمن) المهارات اللازم توفرها في عميد الكلية على النحو التالي :

١ - المهارات الفنية : Technical Skills

وهذه تفترض الفهم والكفاية في الطرق والعمليات والإجراءات والأساليب الإدارية والتربوية ، وتضم المهارات المطلوبة لتطوير البرامج المتعلقة بشئون الطلبة ، وبشئون الهيئة التدريسية وبشئون التنظيم والبناء الإداري وما إلى ذلك .

٢ - المهارات الإنسانية : Human Skill

ويقصد بها القدرة على العمل بفعالية وكفاية مع الآخرين على شكل أفراد أو مجموعات وهذه تشتمل على الفهم الذاتي وقبول الآخرين وتقديرهم والتعاطف معهم . ويؤثر على هذه المهاره مدى التفهم لسيكولوجية البالغين وديناميكيات الجماعة ، والحاجات الإنسانية والروح المعنوية وتطوير ونمو المصادر الإنسانية .

٣ - المهارات الإدراكية : Conceptual Skill

وتتضمن القدرة على رؤية النظام الجامعي والنظم الأخرى في إطار كلي متكامل ، أي النظرة الشاملة للمؤسسة الجامعية ، مع وعي تام للعلاقات التي تربط بين النظم الفرعية فيها وبين ذلك كله وبين نظم المجتمع الأخرى . ص١٤٤

الصفات الشخصية لعميد الكلية الناجح :

لخص راشد ، علي (١٤٠٨هـ) أهم الصفات الشخصية لعميد الكلية في عدة نقاط هي :

١ - التحلي بالجانب العقائدي :

يجب أن يكون عميد الكلية في المجتمع الإسلامي مؤمنًا بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر ، وبالقدر خيره وشره ، وأن يلتزم في سلوكه وعلاقاته مع الآخرين المنهج الإسلامي حتى يكون قدوة صالحة للآخرين سواء أكانوا إداريين أو أعضاء هيئة تدريس أو طلاب .

٢ - توافر الصحة :

إذا كان توافر الصحة أمرًا هامًا بالنسبة لكل فرد ، فهو أساسي لعميد الكلية الذي يعمل غالبًا الساعات الطوال تحت ظروف ضغط شديد ، ونعني بالصحة الجيدة كلاً من الصحة البدنية والصحة العقلية ، ولعل من الواضح أن الصحة البدنية الضعيفة تقف حائلاً دون نجاح الفرد في دور القيادة الفعّالة . وهناك علاقة ثابتة بين الصحة البدنية والصحة العقلية ، وتتضمن عبارة "العقل السليم في الجسم السليم" التكامل الفعّال بينهما ، وعلى ذلك فالصحة ميزة أساسية لعميد الكلية الناجح عن زميله الذي يفقد أعصابه أو يصبح مترددًا نتيجة لتعبه العقلي والبدني المستمر .

٣ - أن يكون ذا كفاية :

ويقصد بها استطاعته على تأدية واجباته بطريقة جيدة ، ومن الصعب بطبيعة الحال أن تحدد قدرته على القيام بعمله أو اخفاقه فيه قبل أن يمارس هذا العمل فترة من الوقت ، ويمكننا بالإضافة إلى ذلك الاستدلال على كفايته من سجلات أعماله السابقة ، ويحكم على قدرة العميد الجديد بعد أن تتاح له فرصة العمل فترة من الوقت وذلك في ضوء مدى فهمه لواجباته ومسئولياته وتنفيذه لها .

٤ - القدرة على البت في الأمور بطريقة حاسمة :

يواجه عميد الكلية يوميًا مسائل ومشكلات تتطلب قرارات سريعة وصحيحة ، وليس أدل على قدرته في العمل من طبيعة قراراته والطريقة التي يصدرها بها . وتتضمن قدرة العميد على البت في الأمور بطريقة حاسمة معرفته بالأهداف الهامة والسياسات الأساسية وثقته في نفسه ، وفي أعضاء هيئة التدريس لديه ، وقدرته على تحليل المشكلات وتقبله للنصيحة من غيره ، ومقدرته على ترجمة الأفكار إلى أعمال ، وذلك من دون اندفاع أو تعسف ، فالاندفاع يدل على نقص في التخطيط ونقص في التبصر .

ولا يعنى التفكير في مشكلة ما مجرد اتخاذ قرار فيها . بل تنفيذ القرار أيضًا ويتضمن ذلك تحديد الوقت اللازم لتنفيذه فبعض المشكلات تتطلب قرارًا سريعًا يعقبه تنفيذ سريع أيضًا ، وبعضها يتطلب اتخاذ قرار في وقت ما وتنفيذه في وقت آخر .

٥ - يمكن الاعتماد عليه :

يجب أن يرى فيه رؤساؤه ، وأعضاء هيئة التدريس التي تعمل معه أنه أهل للاعتماد عليه . فيعتبره رؤساؤه أهلاً لذلك إذا قام بتنفيذ الواجبات والمسؤوليات

المكلف بها بما يتفق والسياسة العامة الموضوعة للجامعة والمعيار الأساسي هنا هو تماسك أفعاله مع أقواله ، وتصرفه بحزم ودقة في حل المشكلات التي تعرض عليه ، ولا شك أن درجة بعده عن المعيار المقبول في أية ناحية من النواحي الأخرى مثل الصحة والكفاية والبت في الأمور بطريقة حاسمة والإيمان يضعف من الاعتماد عليه .

٦ - التمتع بالذكاء والصحة النفسية :

لابد لعميد الكلية من قدر مناسب من الذكاء والتفكير العلمي السليم حتى يستطيع مواجهة مختلف المواقف المتنوعة وغير المتوقعة ، ويستطيع أن يتصرف بحكمة أثناء حله للمشكلات اليومية التي تقابله .

كما يجب أن يتمتع بقدر مناسب من الصحة النفسية والتي تتضمن عدة أبعاد أساسية أهمها :

أ - الإيمان بالله فكراً وسلوكاً ، ينعكس هذا الإيمان في علاقاته بالآخرين .

ب - الخلو من الصراعات النفسية المدمرة .

جـ - القدرة على التوافق الاجتماعي السوي مع مجتمعه ، وتكوين علاقات اجتماعية راضية مرضية مع الآخرين .

د - القدرة على العمل والعطاء والإنجاز والتوافق المهني السوي مع عمله ، أي الرضا عن عمله .

٧ - عادل في أحكامه :

يتعامل العميد مع مرؤوسيه من أعضاء هيئة التدريس ومن موظفي إدارته ، كما يتعامل مع طلابه ، ومن الصفات الهامة لنجاحه أن يكون عادلاً مع مرؤوسيه فلا تمييز بين عضو أو آخر إلا بعمله ، وهناك صنف من عمداء الكليات يكون تقديره لمرؤوسيه حسب مايقدم كل منهم من خدمات شخصية ، أو التقرب المشوب بالنفاق ، أو مناصرة رأيه في جميع الأحوال ، ويظهر ذلك واضحاً في التقارير النهائية التي يضعها العميد لكل من مرؤوسيه ، وعدم العدل هذا يجعل المجتهد يصاب بالإحباط ويقلل من اجتهاده ، كما يجعل المنافق يزداد نفاقاً والنتيجة النهائية قصور في تحقيق الأهداف المنشودة .

٨ - ودود يقيم علاقات إنسانية جيدة مع الآخرين :

تعد العلاقات الإنسانية في أي موقع من مواقع العمل الإنساني من أهم الأمور التي يتوقف عليها كفاءة الأداء وفاعلية الإنجاز وتحقيق الأهداف ، فإذا أمكن بناء علاقات إنسانية سليمة وقوية بين جميع العاملين في أي موقع من مواقع العمل

أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى إنتاجية العاملين به ، وإنجاز الأعمال فيه بفاعلية ، الأمر الذي يمهد الطريق إلى نجاح الموقع في تحقيق أفضل النتائج . والعلاقات الإنسانية هي تلك الروابط المعنوية التي تمتد بين جميع الأفراد الذين يعملون معًا وتشكل منهم نسيجًا حيًا ينبض بالحركة والعمل .

ويتميز العمل الجماعي بعدة خصائص يكاد ينفرد بها عن غيره من الأعمال ، فهو في معظمه عمل فكري وعقلي ، وهو يحتاج إلى قدر كبير من المعرفة والخبرة ، وهو يربط القائمين به بروابط دائمة ، ومن هنا فإن توافر علاقات إنسانية سليمة في الجامعة هو من أهم الأمور التي تساعد على نجاح الأعمال فيها ، والواقع أن الجامعة تعجز عن الوفاء برسالتها على النحو المنشود إذا غابت عنها العلاقات الإنسانية السليمة .

ويتم بناء هذه العلاقات الإنسانية من خلال عمادة الكلية بتنمية الفهم الكامل والإدراك الواعي بين جميع العاملين في الكلية ، وبإرساء قواعد الاحترام الكامل والتقدير العميق ، والرعاية الشاملة لهم جميعًا . فيجب أن يهيء العميد كل الظروف والعوامل التي تمكن كل من يعمل في المجتمع الجامعي من أن يفهم طبيعة عمل الآخرين ، وأن يقدر هذا العمل ، وأن يعرف موقعه فيه ، وأن يحترم هذا العمل ، وأن يدرك دور الآخرين فيه لتحقيق الأهداف المنشودة ، وأن يقدم قصارى جهده لتحقيق تلك الأهداف .

ومن أبرز مظاهر سوء العلاقات الإنسانية في الجامعة :

- الفردية في العمل أو في اتخاذ القرارات .
- التحكم والتسلط واستقلال النفوذ .
- فجوة الأجيال وتفاوت الأعمار والأفكار بين أفراد المجتمع الجامعي .
- التعالى لمركز أو لعلم أو تخصص دقيق .
- التنازع بسبب الاختصاصات وتداخل المسؤوليات .
- الشعور بالنقص من قبل بعض العاملين في الجامعة .

ويمكن لعميد الكلية الناجح أن يعالج هذه المظاهر السيئة عن طريق تعميق الفهم المتبادل بين جميع العاملين في الكلية ، وتقوية إدراكهم ووعيهم ، وإشاعة المثل فيما بينهم وتبنى نظام فعال للحوافز وخاصة المعنوية ، وتنمية وسائل التعاون بين الأجهزة المختلفة مع إحكام عمليات الرقابة والمتابعة وأن يصبح العميد مثلاً أعلى في البشاشة والتواد والتواضع ، ومعاملة كل فرد معاملة أساسها الاحترام المتبادل والود والتفاهم الواعي .

٩ - **واسع الأفق والثقافة :**

على عميد الكلية الناجح أن يكون ملماً بالأحداث الجارية المحلية منها والعالمية ، وكذلك بأهم خصائص مجتمعه وأهدافه العليا ، وأهداف السياسة التعليمية لهذا المجتمع ، وأهداف الجامعة التي تتبعها كليته ، وأن يعمل بكل جهده على تحقيق هذه الأهداف . كما يجب أن يكون واسع الاطلاع في ميادين المعرفة والثقافة المختلفة . وأيضاً متمكناً من لغته ، ويفضل أن يتمكن أيضاً من بعض اللغات الأجنبية الحية .

١٠- مظهره العام لائق :

يجب أن يحافظ عميد الكلية على مظهره العام فهو مثل وقدوة يحتذى به ، وليس معنى ذلك أن يكون شديد التأنق ، وإنما المطلوب الاعتدال وسلامة المظهر . ص٧٩

عوامل تحسين وإنجاح مهام العميد الأكاديمي :

ذكر (صالح ، هاني عبدالرحمن) بأن العميد الأكاديمي الحديث لا يستطيع أن يكون قانعاً بالجلوس في مكتبه منهمكاً في أعمال روتينية منعزلاً عن بقية زملائه في الكلية . فعمداء اليوم الأكاديميون لابد لهم من ممارسة الأدوار التالية في مسعاهم لتحسين مهام عملهم :

١ - ضرورة ممارسة العميد لدور رئيسي في توفير جو تسوده الديمقراطية بين الإدارة والهيئة التدريسية .

٢ - ضرورة أن يفوض العميد المهام الرتيبة أو التقليدية إلى أشخاص مدربين خصيصاً لمثل هذه الأعمال .

٣ - ضرورة أن يكون العميد منادياً بالعلاقات الإنسانية وأن يساهم في غرس ذلك في أسرة كليته .

٤ - ضرورة أن يؤكد العميد للهيئة التدريسية على أهمية دورهم في مختلف أنشطة الكلية .

٥ - ضرورة أن يمارس العميد دوراً بارزاً في المبادأة بإجراء وتوجيه البحوث في كليته . ص ١٥٤

العميد الأكاديمي المستقبلي :

يقول (صالح ، هاني عبدالرحمن) بأنه قد أصبح معروفًا أن أفضل القادة هم القادة الديمقراطيون وأن السلطة النهائية في المؤسسات الديمقراطية هي سلطة الأغلبية الواعية المسؤولة . لذلك فعند تعيين العميد الأكاديمي يجب أن نضمن إيمانه بهذا المنطلق حتى يتمكن من العمل بفعالية مع زملائه أعضاء هيئة التدريس .

والعميد الأكاديمي المستقبلي يجب أن يكون على دراية بالواقع الثقافي والاجتماعي والسياسي في مجتمعه حتى يكون قادراً على التفاعل مع القضايا التي ستقابله .

كما يجب أن يكون لدى هذا العميد الأكاديمي إحساس بالسرعة التي يمكن أن يتم فيها التغيير ولكنه يجب أن يكون مدركًا للحد الأدنى الذي يمكن أن يسمح به للتباطؤ في التغيير.

فالعميد الأكاديمي المنشود هو الشخص الذي يدرك أن التقدم لا ينتج من استباق الهيئة التدريسية بخطوات واسعة ثم محاولة جرهم إليه ، كما أنه بالمقابل ليس بالتخلف وراءهم ، ولكن بالسير معهم عبر الطريق موضحًا لهم المخاطر والمزالق والجوانب الصعبة ثم مساعدتهم في الوصول إلى أهداف مشتركة .

وأضاف بأن العميد الأكاديمي المستقبلي لن يكون مطالباً بالقيام بالأعمال الروتينية التي تضيع وقته لأن الحاسبات الإلكترونية والأجهزة الحديثة سوف تطور عمله وتحدثه . وأنه ستكون لديه مسؤوليات ومهمات أكثر من عميد اليوم ، وذلك بسبب التزايد المستمر في إقبال الطلبة على الكليات والجامعات واضطراد تعقد الحياة وتسارع التغيير المصحوب بتفجر معرفي في كل الميادين . مما سيجعله مضطراً إلى تفويض بعض صلاحياته ومسؤولياته إلى نائب العميد ورؤساء الأقسام الأكاديميين في كليته .

أي أن العميد المستقبلي يجب أن يكون كفء ومؤهلاً في مجال تحليل النظم ، وتخطيط النظم ، وتقييم النظم ، فمع النمو الهائل في أعداد الطلبة المصحوب بالتفجر المعرفي وازدياد التخصص في مجالات التعلم والتعليم واضطراد التعقيد في تحديد البرامج وتطويرها ، فإن تنظيم المكونات المختلفة في شكلها الملائم وتقييم النتائج يتطلب مهارات وقدرات إدارية من العميد وجميع الذين يتعاونون معه . ص١٥٤

المبحث الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة :

لقد خصص الباحث هذا المبحث لاستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تتناول أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية، بيد أن الباحث قد واجه صعوبات في الحصول على مثل هذه الدراسات لعدم قيام أي باحث من قبل بإجراء مثل هذه الدراسات حسب علم الباحث وهو ما أكدته مكاتباته لكل من مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية ، ومكتب التربية العربي لدول الخليج العربية ، علاوة على بحثه المتواصل في المكتبات المركزية لكل من جامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل .

وبناء عليه فقد قام الباحث بالبحث عن الدراسات السابقة ذات الصلة بهذه الدراسة والتي يستعرضها فيما يلي :

(١) الدراسة التي أعدت من قبل فهمي ، محمد سيف الدين (١٤١٣هـ)

وقد هدفت إلى التعرف على سبل التعاون بين الجامعات وبين المؤسسات الإنتاجية في دول الخليج العربية - الواقع وسبل التطوير - وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي عبارة عن استبانتين أعدهما الباحث إحداهما موجهة إلى إدارات البحث العلمي والتطبيقي بالجامعات الخليجية ، والأخرى موجهة إلى المسئولين بالشركات موضع البحث ، وقد بلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (٥٥) فرداً .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- أن درجة التنسيق بين المؤسسات الجامعية ومؤسسات الإنتاج في مختلف مجالات التعاون (الخدمات الاستشارية ، التدريب ، البحوث ...) ليست بالكبيرة .
- أن معظم الخدمات الاستشارية المقدمة من الجامعات إلى المؤسسات الإنتاجية من نوع الخدمات قصيرة المدى وأن معظمها لحل مشكلات آنية تعاني منها مؤسسات الإنتاج .
- أن عائد الجامعات من الاستشارات العلمية قليل .

(٢) الدراسة التي أعدت من قبل بخاري ، سلطان سعيد (١٤١٠هـ)

وقد سعت إلى معرفة أهم المشكلات التي تواجه الأقسام الأكاديمية في كل من جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة ومحاولة اقتراح الحلول لتلك المشكلات ، لكي تتمكن الأقسام الأكاديمية في كلا الجامعتين من أداء رسالتها على الوجه المطلوب .

وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانه وقد تكونت من خمسة أبعاد رئيسة هي :

- مشكلات ذات علاقة بأعضاء هيئة التدريس .
- مشكلات ذات علاقة بالطلاب والطالبات .
- مشكلات تتعلق بإدارة الجامعة / إدارة الكلية / العمادات المساعدة .
- مشكلات ذات علاقة بلوائح وأنظمة الجامعة .
- مشكلات ذات علاقة بالأعمال الإدارية والمكتبية بالقسم .

وبلغ مجموع فقراتها في صورتها النهائية (٩٠) تسعون فقرة . إلى جانب سؤال مفتوح طلب فيه من رؤساء الأقسام كتابة أي مشكلات أخرى لم يرد ذكرها في فقرات الاستبانة ، كما بلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل (٧١) استبانة .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- أنه لا توجد فروق في المشكلات التي تواجه الأقسام العلمية والإدارية في كلا الجامعتين .
- أنه لا توجد فروق في المشكلات التي تواجه الأقسام العلمية والأدبية في جامعة أم القرى وجامعة الملك عبدالعزيز .
- أنه لا توجد فروق في المشكلات التي تواجه الأقسام الأكاديمية في جامعة أم القرى وجامعة الملك عبدالعزيز وفقًا لجنسية رؤساء الأقسام الأكاديمية .
- كثرة الأعمال الإدارية ذات الصفة الروتينية .
- المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور القسم .
- عدم اهتمام إدارة الجامعة بتوفير المعامل والأجهزة المساعدة للتدريس .
- عدم توفر بعض الوسائل التعليمية في قاعة الدراسة .
- عدم وجود حوافز مادية ومعنوية .

- عدم اهتمام عمادة المكتبات بتوفير المراجع والكتب والدوريات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات .
- عدم تقيد الطلاب / الطالبات بأنظمة ولوائح الجامعة .

(٣) الدراسة التي أعدت من قبل الزهراني ، سعد عبدالله (١٤١٠هـ)

والتي هدفت إلى معرفة متوسط العبء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بكليتي التربية ، والعلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة المكونة من الأقسام التالية :

- أنشطة مجال التدريس الرسمي .
- فئات مجال الأنشطة التعليمية .
- فئات الأنشطة البحثية .
- فئات الأنشطة الإدارية والطلابية .
- أنشطة خدمة المجتمع .

وقد بلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (١١٣) عضو هيئة تدريس .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- أن معدل عمل عضو هيئة التدريس (١٢،٦ ساعة) يومياً مقابل (٧ ساعات) يومية للموظف الحكومي العامل خارج الجامعة .

(٤) الدراسة التي أعدت من قبل سنبل وآخر ، عبدالعزيز عبدالله (١٤١٠هـ)

وقد اهتمت بالتعرف على نوع الخدمات التي تقدمها الجامعات الخليجية لمؤسسات المجتمع ، والدور الذي تقوم به في مواجهة مشكلاته ، وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة حيث قام الباحث بتصميم ثلاثة استبانات وجهت إلى كل من مدراء الجامعات ، وعمداء الكليات ، ومدراء مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر . وبلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (٨٨) فرداً .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- عدم وجود تصور واضح لمفهوم خدمة المجتمع .
- مازالت مؤسسات المجتمع في مجال الخدمات والإنتاج - حكومية كانت أم أهلية - لا تقدر قيمة البحث العلمي .
- أن المؤسسات الكبيرة تفضل المستشارين وبيوت الخبرة الأجنبية .
- أن المؤسسات محدودة الميزانية لا ترى حاجة إلى طلب الاستشاره .

(٥) دراسة فتحي وأخريات ، سلوى (١٤٠٦هـ)

والتي هدفت إلى التعرف على أوضاع الإرشاد العلمي بقسم الطالبات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي عبارة عن استبانتين تم إعدادهما من قبل الباحثات إحداهما موجهة إلى المرشدات ، والأخرى موجهة إلى الطالبات ، وقد بلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (٢٧٠) فرداً .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- هناك قصور ملموس في دور الجهات المختصة بالجامعة في تعريف الطالبات بالنظام .
- أن المرشدات لا يبذلن محاولات جادة للتعرف على نظام الدراسة والإرشاد العلمي داخل الجامعة .

(٦) دراسة ماريه ، عبدالرحمن محمد (١٤٠٣هـ)

التي اهتمت بدراسة الجهاز الإداري في جامعة أم القرى من حيث مشكلاته والاحتياجات التدريبية للعاملين فيه . وكانت أداة البحث التي استخدمها لجمع معلوماته من فئات المجتمع هي الاستبانة ، وقد بلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (١٠١) إدارياً .

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث :

- إن إنجاز المعاملات في الجهاز الإداري يستغرق وقتاً طويلاً .
- إن بعض مديري ورؤساء الأقسام في الجهاز الإداري لا يتقيدون بالتسلسل

الوظيفي في توجيه المرؤوسين .

- إن فرص التدريب المتاحة لا تكفي الاحتياجات الفعلية للعمل .
- إن المعرفة الشخصية تلعب دوراً هاماً في إنجاز المعاملات الخاصة بالمراجعين .

(٧) الدراسة التي تم إعدادها من قبل قزاز، أسامه بكر (١٤٠١هـ)

وقد هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجهها الوحدات التنظيمية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة . وكانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع المعلومات هي الاستبانة ، وبلغ عدد أفراد العينة التي طبقت عليهم الدراسة (٥٤٠) فرداً .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- سوء التنظيم والتخطيط .
- عدم توفر الدكاترة في التخصصات النادرة .
- قلة الكوادر الوطنية ذات الكفاءة في التخصصات اللازمة .
- تفشي البيروقراطية الإدارية .
- عدم التخطيط والتنسيق بين أبواب الميزانية ومواعيد صرف البنود .
- عدم فتح المكتبة مساءً .
- عدم وجود غرف محاضرات واسعة وكافية .
- عدم توفر مساكن لبعض أعضاء هيئة التدريس .

علاقة الدراسة بالدراسات السابقة :

تتفق الدراسات السابقة فيما بينها وبين الدراسة الحالية للباحث والتي هي بعنوان (أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية) في كونها أجريت في مجال التعليم الجامعي ، وخاضت في البحث عن أهم المشكلات التي يواجهها هذا المجال ، فقد تناولت بعض هذه الدراسات التركيز على المشكلات الأكاديمية للجامعات سواء تلك التي تواجه الأقسام الأكاديمية كما ورد في دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) ، أو تلك التي تواجه الكليات فيما يختص بعضو هيئة التدريس ، وعملية الإرشاد العلمي كما هو الحال في دراسة كل من الزهراني ، سعد (١٤١٠هـ) ، ودراسة فتحي وأخريات ، سلوى (١٤٠٦هـ) ،

والبعض الآخر من تلك الدراسات تناول التركيز على جانب التعاون فيما بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية للمجتمع مثل دراسة كل من فهمي ، محمد (١٤١٣هـ) ، ودراسة سنبل وآخر ، عبدالعزيز (١٤١٠هـ) ، وأخرى تناولت دراسة الوحدات التنظيمية والجهاز الإداري من حيث مشكلاته والاحتياجات التدريبية للعاملين فيه مثل دراسة ماريه ، عبدالرحمن (١٤٠٣هـ) ، ودراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) .

وقد اعتمدت جميع الدراسات السابقة على الاستبانة بشكل رئيسي كأداة لجمع المعلومات وهي نفس الأداة التي سيستخدمها الباحث في دراسته الحالية .

ويلاحظ أن هذه الدراسات كسائر الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي في مجال التعليم الجامعي لم تتناول دراسة المشكلات التي تواجه عمداء الكليات بصفة خاصة مثل ما حدث في الدراسة الحالية ، كما أنها لم تتعرض مباشرة لبعض الأبعاد التي تعرضت إليها هذه الدراسة مثل البعد المالي ، والبعد المتعلق بالمرافق والتجهيزات المعملية ، علاوة على أن الدراسات السابقة أجريت في سنوات مختلفة ولم تشترك أي منها في سنة الدراسة الحالية التي سوف يتم تطبيقها بمشيئة الله تعالى على بعض جامعات المملكة العربية السعودية في عام ١٤١٧/١٤١٦هـ .

بيد أن الباحث استفاد من نتائج تلك الدراسات السابقة في المعرفة والإلمام بماهية المشكلات والخروج منها بتصور واضح عن كافة الجوانب والأبعاد التي تستهدفها ، وهذا ما حدا به إلى الاستعانة بتلك النتائج في خطى بحثه عن أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية حيث أن تلك المشكلات تمثل في حد ذاتها ولكل جانب أو بعد من أبعاد موضوع كل دراسة على حده جزء من المحصلة النهائية للمشكلات التي يواجهها عمداء الكليات .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- التحليل الإحصائي

أولاً : منهج الدراسة :

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المعتمد على الأسلوب المسحي الاستطلاعي الذي يشخص الوضع الراهن أو الواقع الحالي .

وقد ذكر عبيدات وآخرون ، ذوقان (١٤٠٧هـ) "أن الدراسات المسحية هي أسلوب في البحث يتم من خلال جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو حادث ما أو شيء ما أو واقع ما وذلك بقصد التعرف على الظاهرة التي ندرسها وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه" ، ص ١٩٧ . وسوف يوظف الباحث هذا الأسلوب في الكشف عن المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

ثانياً : عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية وهي (جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، وجامعة الملك سعود بالرياض ، وجامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية) .القائمين بأداء أعمال هذا المنصب خلال فترة هذه الدراسة ، وقد تم التعامل مع هذه الفئة على أساس اختيار جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٤١) عميد كلية موزعين بالجامعات المذكورة على النحو التالي :

جامعة أم القرى بمكة المكرمة (٨) عمداء .
جامعة الملك عبدالعزيز بجدة (١٠) عمداء .
جامعة الملك سعود بالرياض (١٧) عميداً .
جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية (٦) عمداء .

ثالثاً : أداة الدراسة :

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة بحث لأنها الأداة الأوسع انتشاراً في مجال الدراسات ذات الطابع الاستطلاعي المسحي الميداني ، فهي أداة ملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين ، وحيث أن الباحث قام

ببناء هذه الأداة ، فقد مرت مراحل البناء بالخطوات التالية :

١ - قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بهذه الدراسة وذلك بغرض تكوين فكرة عامة حول هذا الموضوع يمكن من خلالها وضع تصور مبدئي للكيفية التي سوف تكون عليها أداة الدراسة والفقرات التي سوف تشملها .

٢ - بعد الانتهاء من الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعتها قام الباحث ببناء الصورة الأولية لأداة الدراسة ، وقد تكونت من (١٢٥) فقرة تم توزيعها على ستة أبعاد رئيسة هي :

أ - المشكلات ذات العلاقة بالأعمال الإدارية

ب - المشكلات ذات العلاقة بالأعمال المالية

جـ - المشكلات ذات العلاقة بمنسوبي الكلية

د - المشكلات ذات العلاقة بالطلاب

هـ - المشكلات ذات العلاقة بالمرافق والتجهيزات المعملية

و - المشكلات ذات العلاقة بالمجتمع

٣ - قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من السادة أعضاء هيئة التدريس وبعض العمداء السابقين ، ورؤساء الأقسام الأكاديمية - الموضحة اسمائهم بالملحق - وذلك للاستفادة من وجهة نظرهم حيال الأبعاد المقترحة وما تتضمنتها من فقرات في كل بعد ، ثم طلب منهم التكرم بتحكيم الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله .

٤ - تم استرجاع نسخ الاستبانات المبدئية التي تم توزيعها بغرض تحكيمها ، والأخذ بعين الاعتبار الملاحظات التي وردت بها سواء فيما يتعلق بحذف أو إضافة بعض الفقرات ، أو فيما يخص تصحيح صياغة بعض الفقرات ، وقد عمد الباحث إلى إبقاء جميع الفقرات التي حصلت على نسبة ٨٠٪ فأكثر .

٥ - قام الباحث بوضع الصورة النهائية لأداة الدراسة حسب ما هو موضح بالملحق رقم (١) ، وقد بلغت فقراتها (٨٠) فقرة تم توزيعها على نفس الأبعاد الستة التي ورد ذكرها في السابق حسب التالي (١٦) فقرة ، (١٠) فقرات ، (٢٥) فقرة (١١) فقرة ، (١٤) فقرة ، (٤) فقرات ، وذلك على التوالي .

هذا إلى جانب سؤال مفتوح موجه إلى عمداء الكليات يتضمن إضافة أي مشكلات أخرى لم يرد ذكرها في فقرات الاستبانة .

وقد أخذ المقياس الذي تم استخدامه في الاستبانة الشكل المتدرج لنموذج ليكارت (LIKERT) خماسي الدرجة حسب التالي :

العبارة	درجة المشكلة				
	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	٥	٤	٣	٢	١

شكل رقم (١)

صدق الاستبانة :

قام الباحث بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من رؤساء الأقسام الأكاديمية ، وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وكذا مجموعة من عمداء الكليات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة - الموضحة اسمائهم بالملحق - وذلك بغرض تحكيمها ، وقد أبدى سعادتهم مشكورين عدداً من الملاحظات من ضمنها وجود بعض العبارات المتكررة بصيغ مختلفة .

وبناءً على تلك الملاحظات المتنوعة عمد الباحث إلى حذف بعض العبارات وإضافة أخرى ، علاوة على إعادة صياغة البعض منها ، مع استبقاء جميع العبارات التي حصلت على نسبة ٨٠٪ فأكثر .

ثبات الاستبانة :

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية وبلغ (٩٣, ٠) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان بلغ (٨٤, ٠) وهو معدل مرتفع يطمئن على ثبات الاستبانة وإمكانية استخدامها لأغراض الدراسة .

التطبيق :

بعد الانتهاء من وضع الاستبانة في صورتها النهائية ، قام الباحث بتوزيع الاستبانات شخصياً على عمداء الكليات العلمية والنظرية بكل جامعة من الجامعات التالية :

١ - جامعة أم القرى بمكة المكرمة .
٢ - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة .
٣ - جامعة الملك سعود بالرياض .
٤ - جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية (الهفوف - الاحساء) .

وقد بلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل (٣٤) استبانة ، قام الباحث بتفريغ معلوماتها ، ومن ثم إدخالها في الحاسب الآلي بجامعة أم القرى لإجراء المعالجات الإحصائية المطلوبة .

رابعاً : التحليل الإحصائي :

تستهدف هذه الخطوة تحليل المعلومات التي تم تجميعها من مجتمع الدراسة ، وقد استخدم الباحث في تحليلها التوزيعات التكرارية والمتوسطات ، وتحليل التباين ، واختبار ت (t - test) ، أما بالنسبة للسؤال المفتوح فقد تم ترتيب وتصنيف المشكلات وفقاً لما تم ذكرها من قبل عمداء الكليات .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة وتفسيرها

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بالتحليل الاحصائي ، وتفسير المعلومات التي تم تجميعها بواسطة أداة الدراسة وهي (الاستبانة) وستتم مناقشة النتائج وتفسيرها وفقًا لتساؤلات البحث .

لذا سيبدأ الباحث بتحليل البيانات الخاصة بالسؤال الرئيسي ومن ثم بقية الأسئلة الفرعية ، وقد كان نص السؤال الرئيسي على النحو التالي :

ما أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية ؟ .

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسط الحسابي لمعرفة كون الفقرة تمثل مشكلة تواجه عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية أم لا .

وحيث أن الاستبانة تتكون من (٨٠ ثمانين فقرة) تتوزع على ستة أبعاد هي :

١- المشكلات ذات العلاقة بالأعمال الإدارية .
٢ - المشكلات ذات العلاقة بالأعمال المالية .
٣ - المشكلات ذات العلاقة بمنسوبي الكلية .
٤ - المشكلات ذات العلاقة بالطلاب .
٥ - المشكلات ذات العلاقة بالمرافق والتجهيزات المعملية .
٦ - المشكلات ذات العلاقة بالمجتمع .

كما وأن مقياس الأداة المستخدمة خماسي الدرجة ، ويأخذ الشكل المتدرج لنموذج ليكارت (LIKERT) فقد تم توزيع الدرجات على النحو التالي :

- موافق بشدة	٥ درجات
- موافق	٤ درجات
- غير متأكد	٣ درجات
- غير موافق	٢ درجتان
- غير موافق بشدة	١ درجة واحدة

وبناءً عليه فقد افترض الباحث ما يلي :

- أن الفقرات التي متوسطها (أقل من ٢.٥ درجة) تعتبر مشكلة ضعيفة الأهمية .
- أن الفقرات التي متوسطها (من ٢.٥ إلى ٣.٥ درجة) تعتبر مشكلة متوسطة الأهمية .
- أن الفقرات التي متوسطها (أكثر من ٣.٥ إلى ٥ درجات) تعتبر مشكلة كبيرة الأهمية .
- أن الفقرة التي نسبتها أقل من ٥٠٪ لا تعتبر مشكلة ذات أهمية .
- أن الفقرة التي نسبتها ٥٠٪ فأكثر تعتبر مشكلة ذات أهمية .

هذا وقد تم بموجبه ترتيب فقرات كل بعد من الأبعاد على حده وتحليل النتائج .

البعد الأول : المشكلات ذات العلاقة بالأعمال الإدارية

جدول رقم (١)

المشكلات الإدارية التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبـــــارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	٩	قلة عدد الوظائف الإدارية والمالية المخصصة للكلية .	٤,١٤	١,٠٤	١
	١١	عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .	٤,٠٢	١,١٤	٢
	١٦	تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .	٣,٨٨	٠,٩٧	٣
	٨	قلة عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية .	٣,٨٥	١,١٥	٤
	١٠	وجود عدد من الموظفين مثبتين على وظائف غير رسمية .	٣,٦٧	٠,٩٧	٥
	٦	المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة) .	٣,٦٤	١,٢٥	٦
	٣	قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث .	٣,٥٨	١,٢٠	٧
	٤	ضعف الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية .	٣,٥٢	١,١٠	٨
متوسطة الأهمية	١	عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات .	٣,٤٧	١,١٦	٩
	٥	قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية للكلية .	٣,٤٧	١,١٨	٩ م
	١٣	ترقية بعض الإداريين والفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية إلى جهات أخرى خارج الكلية .	٣,٢٣	١,٠١	١١
	١٤	عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقاً لخطة زمنية محددة .	٣,١٧	١,٠٥	١٢
	١٢	صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .	٣,٠٨	١,٣٣	١٣
ضعيفة الأهمية	٧	عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة من الوظائف القيادية بالكلية .	٢,٤٧	١,٠٨	١٤
	١٥	ضعف التنسيق بين عمادة القبول والتسجيل وبين الكلية .	٢,٣٨	٠,٨٥	١٥
	٢	عدم تزويد الكليات بالتعديلات التي تطرأ على بعض الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .	١,٨٨	٠,٩١	١٦

البعد الأول :

يوضح الجدول رقم (١) ترتيب فقرات البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بالأعمال الإدارية من حيث الأهمية والتي بلغت (١٦) فقرة ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (٩ ، ١١، ١٦ ، ٨ ، ١٠ ، ٦ ، ٣ ، ٤) مشكلات كبيرة الأهمية ، وتشكل نسبة (٥٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- قلة عدد الوظائف الإدارية والمالية المخصصة للكلية .
- عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .
- تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .
- قلة عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية .
- وجود عدد من الموظفين مثبتين على وظائف غير رسمية .
- المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة) .
- قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث العلمية .
- ضعف الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية .

ويظهر للباحث من خلال استعراض تلك الفقرات أن مشكلات هذا البعد توزعت من حيث أهميتها الكبيرة على عدة جوانب ، منها ما هو متعلق بالوظائف المخصصة للكلية ، ومركزية اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية، ومنها ما هو مرتبط بتطويرالبحوث وتعريب الكتب والمراجع ودعم المجلات العلمية ، علاوة على المعاناة من جراء الروتين الطويل لإجراءات العمل بإدارات الجامعة .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة ، ففي دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) تضمنت في بعض نتائجها ما يلي :

- عدم توفير عمادة الكلية عدداً كافياً من الموظفين للمساعدة في إنجاز الأعمال .
- كثرة الأعمال الإدارية ذات الصفة الروتينية .
- موظفو السكرتارية بالقسم غير مؤهلين لأداء مثل هذا النوع من العمل .

وفي دراسة ماريه ، عبدالرحمن (١٤٠٣هـ) كان من ضمن نتائجها :

- أن إنجاز المعاملات في الجهاز الإداري يستغرق وقتاً طويلاً .
- أن المعرفة الشخصية تلعب دوراً هاماً في إنجاز المعاملات الخاصة بالمراجعين .

ويعتقد الباحث أنه مما لا شك فيه أن توفير الوظائف الأكاديمية والإدارية والمالية وغيرها من الوظائف يعتبر من بديهيات متطلبات إنجاز العمل الإداري وضمان حسن سيره بالمستوى المأمول ، ولا يمكن لأي إدارة أن تحقق أهدافها إلا إذا قامت الجهات المشرفة بتوفير الكوادر البشرية والتسهيلات المادية اللازمة لإنجاز أعمالها ، وهذه المشكلة على صلة بالمشكلتين الثانية والثالثة حيث أن عدم وجود سكرتارية فعالة وذات تأهيل مناسب للأعمال الإدارية بعمادة الكلية له أثره الواضح في زيادة العبء على عمداء الكليات وانشغالهم بأغلب الأعمال الإدارية في الوقت الذي من المفترض أن تكون فيه السكرتارية قائمة بدور إيجابي وفعال في تخفيف الكثير من العبء عنهم ، خصوصاً في ظل الشكوى والتذمر من طول الإجراءات الروتينية المتكررة بإدارات الجامعة ، والتي تهدر الكثير من الوقت في معالجة وتسيير الأمور الإدارية ، وتحول دون الاعتناء المطلوب بالقضايا الأخرى الخاصة بعمادة الكلية والتي تعتبر أكثر أهمية مثل الأمور الأكاديمية والبحثية .

أما فيما يتعلق بمركزية اتخاذ القرارات بإدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية فإن الباحث يرى أنها سمة مشتركة في معظم الدول النامية تعوق من حركة دوران عجلة التطور والبناء . فلا يخفى أن من الأساسيات في حياة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مواكبة الحركة العلمية لكل ما يستجد في مجال تخصصاتهم وأن أهم السبل لتلك المواكبة هي حضورهم المؤتمرات والندوات العلمية وذلك للفائدة الجمة التي تعود عليهم ، وفي هذا الصدد يذكر مرسي ، محمد (١٤٠٥هـ) "أن عضو هيئة التدريس يكتسب من خلال المشاركة معرفة وخبرات هائلة ، كما أن مواهبه يتم صقلها داخل حلقات النقاش مما ينعكس ذلك إيجاباً على مستواه العلمي والمهني والبحثي" ص٢٧١ ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) حيث احتوت ضمن نتائجها (المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور القسم) .

أما بالنسبة للبحوث العلمية فهي وظيفة أساسية من وظائف الجامعة التي تميزها عن التعليم العام ، ويرى مرسي ، محمد (١٤٠٥هـ) أن الترجمة ليست بعيدة عن البحث العلمي ، فالعرب ترجموا الكثير جداً من تراث الأمم التي سبقتهم ، فبرعوا في مختلف العلوم العلمية ، ونفس الوضع بالنسبة لأوروبا بعد أن أخذت تفيق من سباتها فيما عرف باسم عصر النهضة ، فلقد كان أهم ما لجأت إليه هو الترجمة عن الحضارة الإسلامية الزاهرة . كما أن حضارة اليابان التي تنافس الجميع الآن بثبات ظهرت بفضل اهتمامها الكبير بالترجمة التي استوعبتها تماماً ثم خلطتها بما لديها من قيم وعادات وتراث ، مما يدل على أهمية الترجمة والتعريب وأثرهما على تطور الأمم . ص ٢٨١

ويتضح أيضاً من الجدول رقم (١) أن الفقرات ذات الأرقام (١ ، ٥ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٢) مشكلات متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٣١.٢٥٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات .
- قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية بالكلية .
- ترقية بعض الإداريين والفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية إلى جهات أخرى خارج الكلية .
- عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقاً لخطة زمنية محددة .
- صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) حيث تضمنت في نتائجها مايلي :

- سوء التنظيم والتخطيط .
- عدم توفر الدكاترة في التخصصات النادرة .
- قلة الكوادر الوطنية ذات الكفاءة في التخصصات اللازمة .

ويعتقد الباحث أن عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقاً لخطة زمنية محددة قد يعود إلى اعتقاد بعض تلك الأقسام بعدم إمكانية قيام الكلية بتأمين تلك الاحتياجات لمحدودية المبالغ المخصصة لها بالميزانية السنوية من قبل إدارة الجامعة ، كما يرى أن صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية قد يرجع إلى التنافس الكبير بين عدة جهات علمية سواء داخل المملكة أو خارجها ، ومقدار ما تملكه وتقدمه كل منها من مميزات وحوافز بغية الفوز بخدماتهم العلمية والعملية .

كما يلاحظ من خلال نفس الجدول أن الفقرات ذات الأرقام (٧ ، ١٥ ، ٢) مشكلات ضعيفة الأهمية ، وتشكل نسبة (١٨.٧٥٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة من الوظائف القيادية بالكلية .
- ضعف التنسيق بين عمادة القبول والتسجيل وبين الكلية .
- عدم تزويد الكليات بالتعديلات التي تطرأ على بعض الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .

جدول رقم (٢)
التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة على المشكلات الإدارية التي تواجههم

م	الجامعات / العبـــارة	أم القرى: موافق بشدة + موافق	أم القرى: ٪	الملك عبدالعزيز: موافق بشدة + موافق	الملك عبدالعزيز: ٪	الملك سعود: موافق بشدة + موافق	الملك سعود: ٪	الملك فيصل: موافق بشدة + موافق	الملك فيصل: ٪
١	عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات.	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٧	٥٨,٣	٤	٦٦,٦
٢	عدم تزويد الكليات بالتعديلات التي تطرأ على بعض الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة.	١	١٤,٢	٢	٢٢,٢	–	–	–	–
٣	قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث.	٤	٥٧,١	٤	٤٤,٤	٩	٧٥	٣	٥٠
٤	ضعف الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية.	٤	٥٧,١	٦	٦٦,٦	٥	٤١,٦	٣	٥٠
٥	قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية للكلية.	٦	٨٥,٧	٤	٤٤,٤	٦	٥٠	٤	٦٦,٦
٦	المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة).	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٨	٦٦,٦	٣	٥٠
٧	عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة من الوظائف القيادية بالكلية.	٣	٤٢,٨	٢	٢٢,٢	٢	١٦,٦	١	١٦,٦
٨	قلة عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية.	٧	١٠٠	٧	٧٧,٧	٧	٥٨,٣	٤	٦٦,٦
٩	قلة عدد الوظائف المخصصة للكلية (مالية وإدارية).	٧	١٠٠	٨	٨٨,٨	١٠	٨٣,٣	٤	٦٦,٦
١٠	وجود عدد من الموظفين مثبتين على وظائف غير رسمية.	٤	٥٧,١	٦	٦٦,٦	٦	٥٠	٤	٦٦,٦
١١	عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية	٧	١٠٠	٧	٧٧,٧	١٠	٨٣,٣	٤	٦٦,٦
١٢	صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية.	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	١	١٦,٦
١٣	ترقية بعض الإداريين والفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية إلى جهات أخرى خارج الكلية.	٢	٢٨,٥	٣	٣٣,٣	٣	٢٥	٥	٨٣,٣
١٤	عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقاً لخطة زمنية محددة.	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	٢	٣٣,٣
١٥	ضعف التنسيق بين عمادة القبول والتسجيل وبين الكلية.	١	١٤,٢	١	١١,١	–	–	٢	٣٣,٣
١٦	تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة.	٤	٥٧,١	٦	٦٦,٦	٩	٧٥	٤	٦٦,٦

يوضح الجدول رقم (٢) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات بالجامعات الأربعة على المشكلات الإدارية التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات الواردة بالفقرات رقم (١ ، ٦ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٦) وهي على النحو التالي :
   - عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات .
   - المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة).
   - قلة عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية .
   - قلة عدد الوظائف الإدارية والماليةالمخصصة للكلية .
   - وجود عدد من الموظفين مثبتين على وظائف غير رسمية .
   - عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .
   - تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .

٢ - أن الفقرتين رقم (٣ ، ٥) اللتان تنصان على :
   - قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث .
   - قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية للكلية .

تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز) حيث بلغت نسبتهما (٤ . ٤٤٪)

٣ - أن الفقرة رقم (٤) التي تنص على (ضعف الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك سعود) حيث بلغت نسبتها (٦ . ٤١٪) .

٤ - أن الفقرتين رقم (١٢ ، ١٤) اللتان تنصان على :
   - صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .
   - عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقًا لخطة زمنية محددة .

تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) بينما لا تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك فيصل) حيث بلغت نسبتهما (٦ . ١٦٪) ، و(٣ . ٣٣٪) على التوالي.

٥ - أن الفقرة رقم (١٣) التي تنص على (ترقية بعض الإداريين والفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية إلى جهات أخرى خارج الكلية) لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) بينما تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك فيصل) حيث بلغت نسبتها (٨٣,٣٪) .

٦ - أن الفقرات (٢ ، ٧ ، ١٥) التي تنص على :

- عدم تزويد الكليات بالتعديلات التي تطرأ على بعض الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .
- عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة من الوظائف القيادية بالكلية .
- ضعف التنسيق بين عمادة القبول والتسجيل وبين الكلية .

لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة للجامعات الأربعة ، وتشكل نسبة (١٨,٧٥٪) من إجمالي فقرات هذا البعد .

البعد الثاني :المشكلات ذات العلاقة بالأعمال المالية

جدول رقم (٣)
المشكلات المالية التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	١٨	قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية .	٤,٥٢	٠,٧٨	١
	١٩	قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .	٤,٢٣	١,٠١	٢
	٢٥	عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .	٤,١٤	٠,٩٨	٣
	٢١	قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية لتأمين الاحتياجات العاجلة .	٤,١١	٠,٩٤	٤
	٢٠	قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .	٤,٠٢	٠,٩٦	٥
	٢٦	عدم وجود موظفين متخصصين في الأعمال المالية .	٣,٧٦	٠,٩٨	٦
	٢٣	تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب – مستحقات مناقشة الرسائل العلمية – خارج الدوام ..) .	٣,٧٠	١,٠٨	٧
متوسطة الأهمية	٢٤	تأخر الشركات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد مما يؤثر على البنود المرتبط عليها للكلية .	٣,٥٠	٠,٩٦	٨
	٢٢	تأخير وصول ميزانية الكلية من قبل إدارة الجامعة مما يؤثر في إمكانية تسديد المعاملات المالية في موعدها المحدد.	٣,٣٥	١,٢٠	٩
ضعيفة الأهمية	١٧	عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على احتياجاتها المتنوعة .	٢,٣٨	١,٤٧	١٠

البعد الثاني :

يوضح الجدول رقم (٣) ترتيب فقرات البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بالأعمال المالية من حيث الأهمية والتي بلغت (١٠) فقرات ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (١٨ ، ١٩ ، ٢٥ ، ٢١ ، ٢٠ ، ٢٦ ، ٢٣) مشكلات كبيرة الأهمية ، وتشكل نسبة (٧٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية .
- قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .

- عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .
- قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية لتأمين الاحتياجات العاجلة .
- قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .
- عدم وجود موظفين متخصصين في الأعمال المالية .
- تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب ، مستحقات مناقشة الرسائل العلمية ، خارج الدوام ...) .

ويظهر للباحث من خلال استعراض تلك الفقرات أن مشكلات البعد الثاني ذات العلاقة بالأعمال المالية تركزت في أهميتها الكبيرة بإدارة الجامعة من حيث مقدار الاعتمادات وعدد البنود المخصصة بميزانية الكلية وتمثلت في الفقرات رقم (١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٠) ، والحوافز المادية وتمثلت في الفقرة رقم (٢٥) ، وتفشي البيروقراطية الإدارية وتمثلت في الفقرة رقم (٢٣) .

وتتفق النتائج المتعلقة بكل من ميزانية الكلية ، والحوافز المادية مع دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) والتي تضمنت في نتائجها ما يلي :

- عدم وجود ميزانية خاصة للقسم للصرف منها على احتياجات القسم .
- عدم وجود حوافز مادية ومعنوية لموظفي السكرتارية بالقسم الأكاديمي .

ومما لا شك فيه أن المال يعتبر عصب الحياة لأي مؤسسة سواءً كانت تعليمية أو تجارية وذلك لأهميته العظمى في تسيير أمور المؤسسة وتلبية احتياجاتها وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهدافها المنشودة ، وهذا الحال ينطبق على ميزانية الكلية لما لها من أهمية كبيرة ، وضرورة ملحة في تلبية احتياجات أقسامها الأكاديمية وإداراتها المختلفة ، كما تتيح لها وضع وتنفيذ التنظيم الخاص بالحوافز والمكافآت التشجيعية لمنسوبيها الأمر الذي ينعكس مردوده إيجاباً على مستوى أداء الأعمال بالكلية .

أما بخصوص تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب ، مستحقات مناقشة الرسائل العلمية ، خارج الدوام ...) فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) فقد كانت إحدى نتائجها هي (تفشي البيروقراطية الإدارية) ، ويعتقد الباحث أن تأخر صرف هذه المستحقات المالية لمنسوبي الكلية قد يعود إلى طول الإجراءات الإدارية وتسلسلها المتعدد.

كما يتضح أيضاً من الجدول رقم (٣) أن الفقرات ذات الأرقام (٢٤ ،٢٢) مشكلات متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٢٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- تأخر الشركات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد مما يؤثر على البنود المرتبط عليها للكلية .
- تأخير وصول ميزانية الكلية من قبل إدارة الجامعة مما يؤثر في إمكانية تسديدالمعاملات المالية في موعدها المحدد .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) التي تضمنت في نتائجها (عدم التخطيط والتنسيق بين أبواب الميزانية ومواعيد صرف البنود) ، ويرى الباحث أن الوقت مهم جداً خصوصاً في ظل العصر السريع الذي نعيشه ، وأن إتاحة الوقت الكافي للشركات والمؤسسات لتوريد الأعيان المطلوبة سيكون بمثابة ضمان لإمكانية تسديد المعاملات المالية لكل كلية في موعدها المحدد .

كما يلاحظ من خلال الجدول ذاته أن الفقرة رقم (١٧) التي تنص على (عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على احتياجاتها المتنوعة) مشكلة ضعيفة الأهمية ، وهي تشكل نسبة (١٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد .

جدول رقم (٤)

التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة على المشكلات المالية التي تواجههم

م	الجامعات / العبـــارة	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
		موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
١٧	عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على احتياجاتها المتنوعة.	٧	١٠٠	-	صفر	-	صفر	-	صفر
١٨	قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية.	٦	٨٥.٧	٨	٨٨.٨	١٠	٨٣.٣	٦	١٠٠
١٩	قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .	٦	٨٥.٧	٨	٨٨.٨	١٢	١٠٠	٥	٨٣.٣
٢٠	قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .	٤	٥٧.١	٨	٨٨.٨	٨	٦٦.٦	٤	٦٦.٦
٢١	قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية لتأمين الاحتياجات العاجلة.	٦	٨٥.٧	٨	٨٨.٨	١١	٩١.٦	٦	١٠٠
٢٢	تأخير وصول ميزانية الكلية من قبل إدارة الجامعة مما يؤثر في إمكانية تسديد المعاملات المالية في موعدها المحدد.	٥	٧١.٤	٨	٨٨.٨	٢	١٦.٦	٢	٣٣.٣
٢٣	تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب - مستحقات مناقشة الرسائل العلمية - خارج الدوام ..) .	٧	١٠٠	٥	٥٥.٥	٦	٥٠	٥	٨٣.٣
٢٤	تأخر الشركات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد مما يؤثر على البنود المرتبطة عليها للكلية.	٤	٥٧.١	٦	٦٦.٦	٤	٣٣.٣	٤	٦٦.٦
٢٥	عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .	٥	٧١.٤	٨	٨٨.٨	١١	٩١.٦	٥	٨٣.٣
٢٦	عدم وجود موظفين متخصصين في الأعمال المالية.	٧	١٠٠	٥	٥٥.٥	٧	٥٨.٣	٤	٦٦.٦

يوضح الجدول رقم (٤) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات بالجامعات الأربعة على المشكلات المالية التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن الفقرة رقم (١٧) التي تنص على (عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على احتياجاتها المتنوعة) تعتبر مشكلة كبيرة الأهمية بالنسبة لجامعة أم القرى ، في حين أنها لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) ، ويعتقد الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى أن الكليات في هذه الجامعات الثلاث يخصص لها ميزانية مالية سنوية لصرفها على تأمين احتياجاتها المختلفة تبعًا للبنود المخصص لها ، وذلك بعكس الكليات الأخرى في جامعة أم القرى .

٢ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات الواردة بالفقرات ذات الأرقام (١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦) ، والتي تشكل نسبة (٧٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على النحو التالي :
- قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية .
- قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .
- قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .
- قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية لتأمين الاحتياجات العاجلة .
- تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب - مستحقات مناقشة الرسائل العلمية - خارج الدوام ..) .
- عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .
- عدم وجود موظفين متخصصين في الأعمال المالية .

٣ - أن الفقرة رقم (٢٢) التي تنص على (تأخير وصول ميزانية الكلية من قبل إدارة الجامعة مما يؤثر في إمكانية تسديد المعاملات المالية في موعدها المحدد) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) .

٤ - أن الفقرة رقم (٢٤) التي تنص على (تأخر الشركات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد مما يؤثر على البنود المرتبط عليها للكلية) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) ، بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك سعود حيث بلغت نسبتها (٣٣,٣٪) .

البعد الثالث : المشكلات ذات العلاقة بمنسوبي الكلية

جدول رقم (٥)
المشكلات ذات العلاقة بمنسوبي الكلية التي تواجه
عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	٢٧	عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .	٣.٧٢	٠.٧٥	١
	٣٠	عدم التزام بعض موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .	٣.٦١	١.٠٧	٢
	٥٠	قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .	٣.٦١	١.٠٧	٢م
	٤٦	شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .	٣.٥٢	٠.٩٦	٤
متوسطة الأهمية	٣١	قلة الفرص التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين .	٣.٤٧	٠.٩٢	٥
	٤٩	فقدان الشعور بالمسئولية لدى بعض موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .	٣.٣٨	١.٠٤	٦
	٣٨	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية .	٣.٣٥	١.١٧	٧
	٢٨	عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي ينتمون إليها .	٣.٢٣	٠.٨٩	٨
	٤٣	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب .	٣.١٧	١.١٩	٩
	٤٢	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب .	٣.١٤	١.٢٣	١٠
	٤٥	عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه .	٣.١٤	١.٠١	١٠م
	٣٢	تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة .	٣.٠٢	١.١١	١٢

تابع جدول رقم (٥)

الأهمية	رقم الفقرة	العبـــــارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
متوسطة الأهمية	٥١	انخفاض مستوى أداء بعض منسوبي الكلية لأسباب مهنية أو نفسية .	٣,٠٢	١	١٢م
	٢٩	عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .	٢,٩٧	١,١١	١٤
	٣٧	ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية	٢,٨٥	١,١٥	١٥
	٤٠	عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه	٢,٨٥	١,٠٤	١٥م
	٤١	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب .	٢,٨٢	١,١٤	١٧
	٤٨	عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الجيد للمحاضرات التدريسية .	٢,٧٩	٠,٩١	١٨
	٣٦	ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .	٢,٧٦	١,٣٢	١٩
	٣٥	استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .	٢,٦٧	١,١٩	٢٠
	٣٩	الموقف السلبي لبعض أعضاء هيئة التدريس تجاه إدارة الكلية .	٢,٦٤	١,١٧	٢١
	٤٤	اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية .	٢,٦٤	١,١٧	٢١م
	٣٣	عدم توافق سلوكيات بعض منسوبي الكلية فيما بينهم .	٢,٥٨	١,٠٧	٢٣
	٤٧	عدم انتظام بعض أعضاء هيئة التدريس في حضور الساعات التدريسية الأسبوعية .	٢,٥٠	١,٠٢	٢٤
ضعيفة الأهمية	٣٤	كثرة اعتذار رؤساء الأقسام العلمية عن حضور مجالس الكلية .	١,٥٨	٠,٥٠	٢٥

البعد الثالث :

يوضح الجدول رقم (٥) ترتيب فقرات البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بمنسوبي الكلية من حيث الأهمية والتي بلغت (٢٥) فقرة ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (٢٧ ، ٣٠ ، ٥٠ ، ٤٦) مشكلات كبيرة الأهمية ، وتشكل نسبة (١٦٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .
- عدم التزام بعض موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .
- قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .
- شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .

ويظهر للباحث من خلال استعراض تلك الفقرات أن مشكلات البعد الثالث ذات العلاقة بمنسوبي الكلية تركزت في أهميتها الكبيرة فيما بين اللوائح والأنظمة ، وبين النواحي الأكاديمية .

ويرى الباحث أن كثرة تعدد الأنظمة واللوائح علاوة على تشتتها وعدم تجميعها في كتيب واحد وفق صياغة وتوضيح مبسط يمكن فهمه له دور كبير في عدم إلمام بعض المنسوبين بها أو حتى المعرفة بوجودها .

أما بالنسبة لشكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة الزهراني ، سعد (١٤١٠هـ) التي تضمنت في نتائجها (أن متوسط النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس هو (٨،٢٩ ساعة) وأن متوسط العبء الوظيفي له يقدر بحوالي (٦٣،٠٤ ساعة) مما يدل على أن العضو يعمل ما معدله ١٢،٦ ساعة يومياً مقابل (٧ ساعات) يومية للموظف الحكومي العامل خارج الجامعة) ، ولا شك أن هذا الأمر يدل على أهمية دور الكادرات التدريسية المساعدة في التخفيف من ضغوط الأعباء التدريسية والمحاضرات الإضافية .

أما فيما يتعلق بالبرامج التدريبية فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة ماريه ، عبدالرحمن (١٤٠٣) التي كان من ضمن نتائجها هي (أن فرص التدريب المتاحة لا تكفي الاحتياجات الفعلية للعمل) ، ويعتقد الباحث أن إتاحة الفرصة للمنسوبين لحضور البرامج والدورات التدريبية ، والتعلم على كيفية استخدام الأجهزة والبرامج الحديثة له أهميته الكبيرة في الرفع من مستوى أدائهم وتطوير أعمالهم .

ويتضح أيضاً من الجدول رقم (٥) أن الفقرات ذات الأرقام (٣١ ، ٤٩ ، ٣٨ ، ٢٨، ٤٣ ، ٤٢ ، ٤٥ ، ٣٢ ، ٥١ ، ٢٩ ، ٣٧ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٨ ، ٣٦ ، ٣٥ ، ٣٩ ، ٤٤ ، ٣٣ ، ٤٧) مشكلات متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٨٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- قلة الفرص التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين .
- فقدان الشعور بالمسئولية لدى بعض موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .
- عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية .

- عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي ينتمون إليها .
- قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب .
- قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب.
- عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه.
- تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة .
- انخفاض مستوى أداء بعض منسوبي الكلية لأسباب مهنية أو نفسية .
- عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .
- ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية .
- عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه .
- قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب .
- عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الجيد للمحاضرات التدريسية .
- ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .
- استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .
- الموقف السلبي لبعض أعضاء هيئة التدريس تجاه إدارة الكلية .
- اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية .
- عدم توافق سلوكيات بعض منسوبي الكلية فيما بينهم .
- عدم انتظام بعض أعضاء هيئة التدريس في حضور الساعات التدريسية الأسبوعية .

ويلاحظ أن مشكلات هذا البعد تركزت من حيث أهميتها المتوسطة على عدة جوانب منها ما هو متعلق بالنواحي الأكاديمية والإدارية ، ومنها ما هو مرتبط بالنواحي السلوكية .

ويرى الباحث أن عدم التقيد بقرارات الكلية قد يعود إلى عدم قيام إدارة الكلية بمشاركة المنسوبين على تفهم أسباب القرارات والتعرف على أهميتها .

أما فيما يتعلق بعدم التقيد بالمواعيد سواء في أوقات العمل أو المحاضرات التدريسية أو الساعات المكتبية ... فقد يعود ذلك إلى وجود خلل في عملية تطبيق النظام ، أو في شخصية المنسوب ذاته ، أو قد ترجع إلى وجود ارتباطات عملية لدى المنسوب كلف بإنجازها في وقت محدد سواء أثناء الدوام الرسمي أو خارجه مما تعوقه عن الالتزام بالمواعيد المحددة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالهادي، محمد (١٤١٠هـ) فقد كان من ضمن نتائجها هي (عدم وجود المرشدين أثناء عملية التسجيل) .

أما بالنسبة لعدم التعاون أو الاهتمام ببعض أمور الكلية فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة فتحي وأخريات ، سلوى (١٤٠٦) حيث كان من ضمن نتائجها هي (أن المرشدات لا يبذلن محاولات جادة للتعرف على نظام الدراسة والإرشاد العلمي داخل الجامعة) ، ويعتقد الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى سلوكيات المنسوب ذاته.

ويتضح أيضاً من الجدول ذاته أن الفقرة رقم (٣٤) التي تنص على (كثرة

اعتذار رؤساء الأقسام العلمية عن حضور مجالس الكلية) مشكلة ضعيفة الأهمية وتشكل نسبة (٤٪) من إجمالي فقرات هذا البعد .

جدول رقم (٦)
التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات
ببعض جامعات المملكة على مشكلات منسوبي الكلية التي تواجههم

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
٢٧	عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .	٥	٧١,٤	٨	٨٨,٨	٩	٧٥	٣	٥٠
٢٨	عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي ينتمون إليها .	٢	٢٨,٥	٦	٦٦,٦	٦	٥٠	١	١٦,٦
٢٩	عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .	٥	٧١,٤	٥	٥٥,٥	٢	١٦,٦	٣	٥٠
٣٠	عدم التزام بعض موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .	٦	٨٥,٧	٧	٧٧,٧	٦	٥٠	٥	٨٣,٣
٣١	قلة الفرص التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين .	٢	٢٨,٥	٥	٥٥,٥	١٠	٨٣,٣	٥	٨٣,٣
٣٢	تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة .	٢	٢٨,٥	٥	٥٥,٥	٣	٢٥	٤	٦٦,٦
٣٣	عدم توافق سلوكيات بعض منسوبي الكلية فيما بينهم.	٢	٢٨,٥	٢	٢٢,٢	٣	٢٥	٢	٣٣,٣
٣٤	كثرة اعتذار رؤساء الأقسام عن حضور مجالس الكلية .	-	صفر	-	صفر	-	صفر	-	صفر
٣٥	استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية.	١	١٤,٢	٥	٥٥,٥	٧	٥٨,٣	١	١٦,٦
٣٦	ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .	٥	٧١,٤	١	١١,١	٥	٤١,٦	٣	٥٠
٣٧	ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية .	٤	٥٧,١	٢	٢٢,٢	٤	٣٣,٣	٣	٥٠
٣٨	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية.	٦	٨٥,٧	٦	٦٦,٦	٥	٤١,٦	٤	٦٦,٦

تابع جدول رقم (٦)

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
٣٩	الموقف السلبي لبعض أعضاء هيئة التدريس من إدارة الكلية .	٤	٥٧,١	١	١١,١	١	٨,٣	٣	٥٠
٤٠	عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه .	٣	٤٢,٨	٤	٤٤,٤	٤	٣٣,٣	١	١٦,٦
٤١	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب .	٥	٧١,٤	٣	٣٣,٣	٦	٥٠	١	١٦,٦
٤٢	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب .	٥	٧١,٤	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	٢	٣٣,٣
٤٣	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب .	٤	٥٧,١	٦	٦٦,٦	٤	٣٣,٣	٢	٣٣,٣
٤٤	اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية.	٢	٢٨,٥	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	-	صفر
٤٥	عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه .	٥	٧١,٤	٣	٣٣,٣	٢	١٦,٦	٣	٥٠
٤٦	شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .	٦	٨٥,٧	٦	٦٦,٦	٦	٥٠	٣	٥٠
٤٧	عدم انتظام بعض أعضاء هيئة التدريس في حضور الساعات التدريسية الأسبوعية .	٣	٤٢,٨	٢	٢٢,٢	-	-	١	١٦,٦
٤٨	عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الجيد للمحاضرات التدريسية .	٣	٤٢,٨	١	١١,١	٢	١٦,٦	١	١٦,٦
٤٩	فقدان الشعور بالمسئولية لدى بعض موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .	٤	٥٧,١	٤	٤٤,٤	٧	٥٨,٣	٤	٦٦,٦
٥٠	قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .	٥	٧١,٤	٤	٤٤,٤	٩	٧٥	٤	٦٦,٦
٥١	انخفاض مستوى أداء بعض منسوبي الكلية لأسباب مهنية أو نفسية .	٢	٢٨,٥	٥	٥٥,٥	٤	٣٣,٣	٢	٣٣,٣

يوضح الجدول رقم (٦) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات الأربعة على مشكلات منسوبي الكلية التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات الواردة بالفقرات رقم (٢٧ ، ٣٠ ، ٤٦) ، وتشكل نسبة (١٢٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .
- عدم التزام بعض موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .
- شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .

٢ - أن الفقرات رقم (٢٨ ، ٣٥ ، ٤٤) التي تنص على :

- عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي ينتمون إليها .
- استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .
- اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية .

تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك فيصل) .

٣ - أن الفقرتين رقم (٢٩ ، ٣٨) اللتان تنصان على :

- عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .
- عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية .

تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك سعود حيث بلغت نسبتهما (٦ , ١٦٪) ، (٦ , ٤١٪) على التوالي .

٤ - أن الفقرة رقم (٣١) التي تنص على (قلة الفرص التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية لجامعة أم القرى حيث بلغت نسبتها (٥ , ٢٨٪) .

٥ - أن الفقرة رقم (٣٢) التي تنص على (تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود) .

٦ - أن الفقرات رقم (٣٣ ، ٣٤ ، ٤٠ ، ٤٧ ، ٤٨) التي تنص على :

- عدم توافق سلوكيات بعض منسوبي الكلية فيما بينهم .
- كثرة اعتذار رؤساء الأقسام عن حضور مجالس الكلية .
- عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه
- عدم انتظام بعض أعضاء هيئة التدريس في حضور الساعات التدريسية الأسبوعية .
- عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الجيد للمحاضرات التدريسية .

لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة للجامعات الأربعة ، وهي تشكل نسبة (٢٠٪) من إجمالي فقرات هذا البعد .

٧ - أن الفقرات رقم (٣٦ ، ٣٧ ، ٣٩ ، ٤٥) التي تنص على :

- ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .
- ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية
- الموقف السلبي لبعض أعضاء هيئة التدريس من إدارة الكلية .
- عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه.

تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) .

٨ - أن الفقرة رقم (٤١) التي تنص على (قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) .

٩ - أن الفقرة رقم (٤٢) التي تنص على (قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك فيصل حيث بلغت نسبتها (٣، ٣٣٪) .

١٠- أن الفقرة رقم (٤٣) التي تنص على (قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) حيث بلغت نسبتها (٣، ٣٣٪) .

١١- أن الفقرتين رقم (٤٩ ، ٥٠) اللتان تنصان على :

- فقدان الشعور بالمسئولية لدى بعض موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .
- قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .

تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك عبدالعزيز حيث بلغت نسبتهما (٤، ٤٤٪) .

١٢- أن الفقرة رقم (٥١) التي تنص على (انخفاض مستوى أداء بعض منسوبي الكلية لأسباب مهنية أو نفسية) لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك عبدالعزيز حيث بلغت نسبتها (٥، ٥٥٪) .

البعد الرابع : المشكلات ذات العلاقة بالطلاب

جدول رقم (٧)
المشكلات ذات العلاقة بالطلاب التي تواجه
عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	٥٢	جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .	٤,١١	٠,٨٠	١
	٥٣	عدم تقيد بعض الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .	٣,٨٥	٠,٨٢	٢
	٥٥	كثرة تغيب الطلاب .	٣,٥٢	١,٠٨	٣
متوسطة الأهمية	٥٦	حاجة الطلاب إلى فصل صيفي .	٣,٣٥	١,٢٠	٤
	٦٢	شكوى الطلاب من تأخر صرف مكافآتهم الشهرية .	٣,٢٣	٠,٨٩	٥
	٥٧	شكوى الطلاب من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية .	٣,١٧	١,١٩	٦
	٥٤	حذف الفصل الدراسي من قبل بعض الطلاب .	٣,١٤	١,٠٤	٧
	٥٨	عدم تجاوب بعض طلاب مرحلة البكالوريوس مع المرشد الأكاديمي .	٣,١١	١,١٧	٨
	٦٠	تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .	٢,٩٤	١,٢٧	٩
	٦١	تضجر الطلاب من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة .	٢,٨٥	١,٢٠	١٠
	٥٩	عدم تجاوب بعض طلاب الدراسات العليا مع المشرف الأكاديمي .	٢,٧٣	٠,٩٩	١١

البعد الرابع :

يوضح الجدول رقم (٧) ترتيب فقرات البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بالطلاب من حيث الأهمية والتي بلغت (١١) فقرة ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (٥٢ ، ٥٣ ، ٥٥) مشكلات كبيرة

الأهميـة ، وتشكل نسبـة (٢٧.٣٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على التوالي :

- جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .
- عدم تقيد بعض الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .
- كثرة تغيب الطلاب .

ويتضح للباحث من خلال استعراضه للفقرات السابقة أنها خاصة بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالجوانب الأكاديمية للطلاب ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات سابقة .

ففي دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) كان من ضمن نتائجها (عدم تقيد الطلاب / الطالبات بأنظمة ولوائح الجامعة) .

وفي دراسة منسي وآخر ، محمود (١٤٠٦هـ) كانت إحدى نتائجها هي (نقص معلومات الطالب عن نظام الدراسة بالجامعة بعامة ونظام الساعات المعتمدة بخاصة) .

ويعتقد الباحث أن جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة وعدم تقيد البعض بها قد يرجع لعدم وجود أو توفر كتيبات مختصرة عن تلك الأنظمة واللوائح المتعلقة بالنواحي التعليمية وما يختص بشئون الطلاب والتي تمكنهم من معرفة ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات ، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة سلوى فتحي وأخريات ، (١٤٠٦هـ) التي أشارت إلى (أن هناك قصور ملموس في دور الجهات المختصة بالجامعة في تعريف الطالبات بالنظام) .

كما يتضح أيضاً من الجدول رقم (٧) أن الفقرات ذات الأرقام (٥٦ ، ٦٢ ، ٥٧ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٦٠ ، ٦١ ، ٥٩) مشكلات متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٧٢.٧٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على التوالي :

- حاجة الطلاب إلى فصل صيفي .
- شكوى الطلاب من تأخر صرف مكافآتهم الشهرية .
- شكوى الطلاب من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع العلمية والدوريات العلمية .
- حذف الفصل الدراسي من قبل بعض الطلاب .
- عدم تجاوب بعض طلاب مرحلة البكالوريوس مع المرشد الأكاديمي .
- تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .
- تضجر الطلاب من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة .
- عدم تجاوب بعض طلاب الدراسات العليا مع المشرف الأكاديمي .

ويظهر للباحث من خلال استعراض تلك الفقرات أن مشكلات هذا البعد تركزت في أهميتها المتوسطة على الجوانب الأكاديمية للطلاب من إرشاد وإشراف ،

وكتب دراسية ، ومراجع ودوريات علمية وخلافه ، علاوة على ما يختص بالأوقات المناسبة لفتح أبواب المكتبة المركزية .

ويرى الباحث أنه بالنسبة لكل من الإرشاد والإشراف الأكاديمي فإن دورهما مهم في العملية التعليمية من خلال تعريف وتوجيه الطالب بالطريقة السليمة التي يمكن أن يتبعها خلال مسيرته التعليمية سواء فيما يتعلق بطريقة اختياره للمواد الدراسية أو تحديده للبحوث العلمية أو في التعرف على الإجراءات واللوائح والأنظمة التعليمية ، ويعتقد الباحث أن عدم تجاوب الطلاب معهما قد يرجع إلى عدم معرفة الطلاب بأهمية الدور الذي يلعبانه مما يجعلهم يقدمون على أعمال لا تتمشى مع اللوائح والأنظمة المعمول بها في الجامعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالهادي ، محمد (١٤١٠هـ) حيث تضمنت في نتائجها :

- عدم إقبال الطلاب على عملية الإرشاد الأكاديمي .
- لجوء بعض الطلاب إلى محاولات التلاعب .

كما تتفق مع دراسة منسي وآخر ، محمود (١٤٠٦هـ) التي تضمنت في نتائجها (عدم رغبة الطالب في الاستعانة بالمرشد الأكاديمي) .

أما بالنسبة لمسألة توفير الكتب الدراسية سواء تلك التي تكون من تأليف أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي أو تأليف خارجي ، وكذا المراجع والدوريات العلمية فإن لها أهميتها الكبيرة في مساعدة الطالب على فهم محتويات المواد التي يدرسها فهي من الأمور الأساسية التي تمكن من مواكبة ما يستجد من معارف ومعلومات ولها تأثيرها في التحصيل العلمي بشرط أن تتصف تلك الكتب والمراجع والدوريات العلمية بالجدية والنوعية الجيدة المواكبة لتطور الحركة العلمية المتسارعة في جميع أنحاء العالم ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) التي كان من ضمن نتائجها هي (عدم اهتمام عمادة المكتبات بتوفير المراجع والكتب والدوريات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات) .

أما فيما يخص أمر المطالبة بفتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) التي كان من ضمن نتائجها (عدم فتح المكتبة مساءً) ، ويعتقد الباحث بأن هذه المطالبة حق طبيعي للطلاب نظراً لمحدودية الوقت المتاح لهم في ظل تعدد المواد الدراسية ، والواجبات المنزلية ، وتنوع البحوث المطلوب إعدادها .

جدول رقم (٨)

التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات
ببعض جامعات المملكة على مشكلات الطلاب التي تواجههم

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
٥٢	جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .	٦	٨٥,٧	٨	٨٨,٨	١٠	٨٣,٣	٥	٨٣,٣
٥٣	عدم تقيد بعض الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .	٦	٨٥,٧	٧	٧٧,٧	١١	٩١,٦	٥	٨٣,٣
٥٤	حذف الفصل الدراسي من قبل بعض الطلاب .	٤	٥٧,١	١	١١,١	٨	٦٦,٦	٣	٥٠
٥٥	كثرة تغيب الطلاب .	٦	٨٥,٧	٥	٥٥,٥	٨	٦٦,٦	٣	٥٠
٥٦	حاجة الطلاب إلى فصل صيفي .	٣	٤٢,٨	٥	٥٥,٥	٤	٣٣,٣	٤	٦٦,٦
٥٧	شكوى طلاب الكلية من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية .	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	٣	٥٠
٥٨	عدم تجاوب بعض طلاب مرحلة البكالوريوس مع المرشد الأكاديمي.	٤	٥٧,١	٥	٥٥,٥	٥	٤١,٦	٤	٦٦,٦
٥٩	عدم تجاوب بعض طلاب الدراسات العليا مع المشرف الأكاديمي .	١	١٤,٢	٣	٣٣,٣	٢	١٦,٦	١	١٦,٦
٦٠	تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .	٣	٤٢,٨	٢	٢٢,٢	٢	١٦,٦	٢	٣٣,٣
٦١	تضجر طلاب الكلية من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة .	٦	٨٥,٧	٢	٢٢,٢	٢	١٦,٦	-	صفر
٦٢	شكوى الطلاب من تأخر صرف مكافآتهم الشهرية .	٤	٥٧,١	١	١١,١	٢	١٦,٦	٤	٦٦,٦

يوضح الجدول رقم (٨) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات بالجامعات الأربعة على مشكلات الطلاب التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات

الواردة بالفقرات ذات الأرقام (٥٢ ، ٥٣ ، ٥٥ ، ٥٧) وتشكل نسبة (٣٦ . ٣٦٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على التوالي :

- جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .
- عدم تقيد بعض الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .
- كثرة تغيب الطلاب .
- شكوى طلاب الكلية من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية .

٢ - أن الفقرة رقم (٥٤) التي تنص على (حذف الفصل الدراسي من قبل بعض الطلاب) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك عبدالعزيز حيث بلغت نسبتها (١ . ١١٪) .

٣ - أن الفقرة رقم (٥٦) التي تنص على (حاجة الطلاب إلى فصل صيفي) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود) .

٤ - أن الفقرة رقم (٥٨) التي تنص على (عدم تجاوب بعض طلاب مرحلة البكالوريوس مع المرشد الأكاديمي) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك سعود حيث بلغت نسبتها (٦ . ٤١٪) .

٥ - أن الفقرتين رقم (٥٩ ، ٦٠) التي تنصان على :

- عدم تجاوب بعض طلاب الدراسات العليا مع المشرف الأكاديمي .
- تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .

لا تعتبران مشكلة ذات أهمية بالنسبة للجامعات الأربعة ، وتشكل نسبة (١٨ . ١٨٪) من إجمالي فقرات هذا البعد .

٦ - أن الفقرة رقم (٦١) التي تنص على (تضجر طلاب الكلية من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة) لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) بينما تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة أم القرى حيث بلغت نسبتها (٧ . ٨٥٪) .

٧ - أن الفقرة رقم (٦٢) التي تنص على (شكوى الطلاب من تأخر صرف مكافآتهم الشهرية) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة أم القرى ، وجامعة الملك فيصل) بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة (لجامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود) حيث بلغت نسبتهما (١ . ١١٪) ، (٦ . ١٦٪) على التوالي .

البعد الخامس : المشكلات ذات العلاقة بالمرافق والتجهيزات المعملية

جدول رقم (٩)
المشكلات ذات العلاقة بالمرافق والتجهيزات المعملية
التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	٦٤	عدم توفير معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .	٤,٠٥	٠,٨١	١
	٦٨	تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .	٤,٠٥	٠,٧٧	١م
	٧٥	عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .	٣,٩٤	١,٠٩	٣
	٦٥	النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات الحالية .	٣,٨٥	١,٠١	٤
	٦٧	عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .	٣,٧٩	١,٠٣	٥
	٦٣	عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات الحالية .	٣,٧٣	١,٢١	٦
	٦٦	النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس وللبحوث العلمية .	٣,٧٠	١,٠٣	٧
	٦٩	قلة عدد الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .	٣,٦١	١,٠٧	٨
	٧٠	قلة عدد القاعات الدراسية .	٣,٥٥	١,١٦	٩
	٧٤	قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .	٣,٥٢	١,٣٩	١٠
متوسطة الأهمية	٧٢	تضجر أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بهم .	٣,٤١	١,٢٠	١١
	٧٦	عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .	٣,٣٨	١,٢٠	١٢
	٧٣	عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...) .	٣,٢٦	١,٣٥	١٣
	٧١	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) .	٣,٠٥	١,٢٠	١٤

البعد الخامس :

يوضح الجدول رقم (٩) ترتيب فقرات البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بالمرافق والتجهيزات المعملية من حيث الأهمية والتي بلغت (١٤) فقرة ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (٦٤ ، ٦٨ ، ٧٥ ، ٦٥ ، ٦٧ ، ٦٣ ، ٦٦ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧٤) مشكلات كبيرة الأهمية ، وتشكل نسبة (٧١ . ٤٣٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على التوالي :

- عدم توفير معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .
- تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .
- عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .
- النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات الحالية .
- عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .
- عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات الحالية .
- النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس وللبحوث العلمية .
- قلة عدد الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .
- قلة عدد القاعات الدراسية .
- قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .

ويظهر للباحث من خلال استعراض تلك الفقرات أن مشكلات هذا البعد تركزت في أهميتها الكبيرة على الأمور ذات الصلة بالعملية التعليمية والبحثية مباشرة متمثلة في المعامل والمختبرات من حيث تطويرها وتأمين الأجهزة والأدوات والمواد الخام وكافة مستلزماتها وصيانتها ، وكذا توفير القاعات الدراسية والوسائل التعليمية ، علاوة على تأمين الأثاث المكتبي وما يستلزمه من أدوات وأجهزة مكتبية ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة في هذا الجانب .

ففي دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) كان من ضمن نتائجها :

- عدم اهتمام إدارة الجامعة بتوفير المعامل والأجهزة المساعدة للتدريس .
- عدم توفر بعض الوسائل التعليمية في قاعة الدراسة .
- عدم ملاءمة القاعات الدراسية واستيعابها لأعداد الطلاب المسجلين في بعض المواد .

وفي دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) كان من ضمن نتائجها (عدم وجود غرف محاضرات واسعة وكافية) .

ويرى الباحث أن عدم توفير العدد الكافي من القاعات الدراسية بما يستلزمها من تجهيزات ومتطلبات تعليمية قد يترتب عليه تأخير في بدء الدراسة أو قلة

الشعب الدراسية المفروض وجودها بما يتفق وأعداد الطلاب وبالتالي ازدحام الفصول الدراسية بالطلاب ، الأمر الذي ينعكس مردوده سلبًا على مستوى العملية التعليمية ، وهذا الأمر ينطبق أيضًا على المعامل والمختبرات العلمية ، فمتى ما كان هناك تأمين وتطوير وتحديث لتلك المتطلبات من حيث النوعية العلمية للمواد والأدوات والأجهزة الحديثة ، علاوة على الاهتمام بعملية صيانتها كلما كان ذلك في مصلحة العملية التعليمية ، حيث يعتقد الباحث بأهمية دور المعامل والمختبرات العلمية في العملية التعليمية خصوصًا بالنسبة للكليات العلمية التي تتطلب ضرورة إجراء التجارب المعملية المتعلقة بالمواد الدراسية النظرية .

كما يتضح أيضًا من الجدول رقم (٩) أن الفقرات ذات الأرقام (٧٢ ، ٧٦ ، ٧٣ ، ٧١) مشكلات متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٢٨,٥٧٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وهي على التوالي :

- تضجر أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بهم .
- عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .
- عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...) .
- قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) .

ويظهر للباحث من خلال استعراض هذه الفقرات أنها تتعلق بالجوانب ذات الصلة بالمرافق والتجهيزات المكتبية ، علاوة على النواحي الاجتماعية الخاصة بمنسوبي الكلية . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة في هذا الجانب .

ففي دراسة بخاري ، سلطان (١٤١٠هـ) تضمنت في نتائجها :

- عدم توفير آلات التصوير والأدوات المساعدة لها (ورق ، حبر ، صيانة الآلات) .
- عدم توفير غرف مناسبة لأعمال القسم (اجتماعات ، غرف تصوير ، استراحة لأعضاء هيئة التدريس) .

وفي دراسة قزاز ، أسامة (١٤٠١هـ) كان من ضمن نتائجها (عدم توفر مساكن لبعض أعضاء هيئة التدريس) .

ويرى الباحث أن مسألة تأمين الغرف وما يستلزمها من أثاث وأجهزة وأدوات مكتبية هي من أساسيات ومستلزمات إنجاز الأعمال لأي جهة كانت ومن الصعب الاستغناء عنها في تحقيق الأهداف الموضوعة للتطوير والتقدم ، وهي ذات علاقة بالاحتياجات الاجتماعية لمنسوبي الكلية من سكن مناسب ، ومطاعم ، ونادي ترفيهي ... حيث يعتقد الباحث أنها تدخل ضمن بوتقة ما يسمى بأهمية تهيئة المناخ المناسب للعاملين حتى يتمكنوا من إنجاز أعمالهم بالمستوى المأمول .

جدول رقم (١٠)
التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات
ببعض جامعات المملكة على مشكلات المرافق والتجهيزات المعملية التي تواجههم

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
٦٣	عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات الحالية.	٤	٥٧.١	٧	٧٧.٧	٨	٦٦.٦	٥	٨٣.٣
٦٤	عدم توفير معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .	٥	٧١.٤	٨	٨٨.٨	٨	٦٦.٦	٦	١٠٠
٦٥	النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات الحالية .	٥	٧١.٤	٧	٧٧.٧	٨	٦٦.٦	٦	١٠٠
٦٦	النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس والبحوث العلمية .	٢	٢٨.٥	٥	٥٥.٥	٩	٧٥	٥	٨٣.٣
٦٧	عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .	٤	٥٧.١	٦	٦٦.٦	٩	٧٥	٦	١٠٠
٦٨	تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .	٦	٨٥.٧	٧	٧٧.٧	١٢	١٠٠	٤	٦٦.٦
٦٩	قلة عدد الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .	٥	٧١.٤	٦	٦٦.٦	١٠	٨٣.٣	٥	٨٣.٣
٧٠	قلة عدد القاعات الدراسية .	٤	٥٧.١	٥	٥٥.٥	٨	٦٦.٦	٥	٨٣.٣
٧١	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) .	٣	٤٢.٨	٥	٥٥.٥	٢	١٦.٦	٤	٦٦.٦
٧٢	تضجر أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بهم .	٤	٥٧.١	٥	٥٥.٥	٦	٥٠	٤	٦٦.٦
٧٣	عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...) .	٤	٥٧.١	١	١١.١	٩	٧٥	٥	٨٣.٣
٧٤	قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .	٤	٥٧.١	٦	٦٦.٦	٦	٥٠	٥	٨٣.٣
٧٥	عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .	٥	٧١.٤	٥	٥٥.٥	٩	٧٥	٦	١٠٠
٧٦	عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .	٤	٥٧.١	٥	٥٥.٥	٧	٥٨.٣	٣	٥٠

يوضح الجدول رقم (١٠) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات بالجامعات الأربعة على مشكلات المرافق والتجهيزات المعملية التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات الواردة بالفقرات ذات الأرقام (٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧٢ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٦) وتشكل نسبة (٧٨,٥٧٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :
- عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات الحالية .
- عدم توفير معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .
- النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات الحالية .
- عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .
- تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .
- قلة عدد الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .
- قلة عدد القاعات الدراسية .
- تضجر أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بهم .
- قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .
- عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .
- عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .

٢ - أن الفقرة رقم (٦٦) التي تنص على (النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس وللبحوث العلمية) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) ، بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة أم القرى حيث بلغت نسبتها (٢٨,٥٪) ، ويعتقد الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى قلة عدد الكليات العلمية بجامعة أم القرى وعدد طلابها مقارنة بمثيلاتها من الكليات العلمية في الجامعات الأخرى الثلاث.

٣ - أن الفقرة رقم (٧٣) التي تنص على (عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) ، بينما لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة الملك عبدالعزيز ، حيث بلغت نسبتها (١١,١٪) .

٤ - أن الفقرة رقم (٧١) التي تنص على (قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك فيصل) ، في حين أنها لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة أم القرى ، وجامعة الملك سعود) .

البعد السادس : المشكلات ذات العلاقة بالمجتمع

جدول رقم (١١)
المشكلات ذات العلاقة بالمجتمع التي تواجه
عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

الأهمية	رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة وفق المتوسط
كبيرة الأهمية	٧٧	الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة مثل (تجاوز نسبة القبول للطلاب) .	٤,٠٢	١,٠٥	١
	٧٩	ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات وبين الكليات مثل (الاستشارات العلمية - إعداد البحوث - تنظيم البرامج التدريبية ...) .	٣,٩٧	٠,٧١	٢
	٨٠	عدم وضوح الرؤيا لدى الشركات والمؤسسات المعنية بأهمية دعم المؤتمرات والندوات والأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية .	٣,٩١	٠,٨٣	٣
متوسطة الأهمية	٧٨	قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي توافق على قبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها .	٣,٤١	٠,٩٥	٤

البعد السادس :

يوضح الجدول رقم (١١) ترتيب الفقرات الخاصة بالمشكلات ذات العلاقة بالمجتمع من حيث الأهمية ، والتي بلغت (٤) فقرات ، وقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي لهذا البعد أن الفقرات ذات الأرقام (٧٧ ، ٧٩ ، ٨٠) مشكلات كبيرة الأهمية ، وتشكل نسبة (٧٥٪) من إجمالي هذا البعد وهي على التوالي :

- الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة مثل (تجاوز نسبة القبول للطلاب) .
- ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات من جهة وبين الكليات مثل (الاستشارات العلمية - إعداد البحوث - تنظيم البرامج التدريبية ...) .

- عدم وضوح الرؤيا لدى الشركات المعنية بأهمية دعم المؤتمرات والندوات والأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية .

بينما الفقرة (٧٨) التي تنص على (قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي توافق على قبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها) مشكلة متوسطة الأهمية ، وتشكل نسبة (٢٥٪) .

ويظهر للباحث من خلال استعراض هذه المشكلات أنها تركزت في أهميتها الكبيرة والمتوسطة على جانب الضغوط الاجتماعية للمجتمع ، ومقدار التعاون فيما بين الجامعات وبين الشركات والمؤسسات بالمجتمع .

ويرى الباحث أن إمكانية التمسك بتطبيق النظام حرفياً على الجميع لمنع مثل هذه الضغوط فيه نوع من الصعوبة نظراً للواقع الاجتماعي الذي تعيشه شعوبنا من عادات وتقاليد . بيد أن ذلك لا يعني إلغاء وجود النظام حتى وإن كانت عملية تطبيقه دون المستوى المأمول ، إلا أن وجوده قد يخفف من تلك الضغوط الاجتماعية .

أما فيما يختص بموضوع التعاون بين الجامعات والشركات والمؤسسات في المجتمع فإن الباحث يرى بأن الجامعة جزء من المجتمع ومؤسسة من مؤسساته ، يدفعها واجبها التنموي تجاهه على التفاعل المستمر مع سائر قطاعاته وفئاته المختلفة سواء كانت حكومية أم أهلية ، صناعية أو تجارية ... بيد أن عدم وضوح الرؤيا لدى تلك الشركات والمؤسسات بأهمية هذه الجامعات والدور الكبير الذي يمكن أن تقدمه لخدمة المجتمع التنموية والاجتماعية أفضى إلى ضعف التعاون بينهما وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات سابقة .

ففي دراسة سنبل وآخر ، عبدالعزيز (١٤١٠هـ) كان من ضمن نتائجها :

- عدم وجود تصور واضح لمفهوم خدمة المجتمع .
- مازالت مؤسسات المجتمع في مجال الخدمات والإنتاج - حكومية كانت أم أهلية - لا تقدر قيمة البحث العلمي .
- أن المؤسسات الكبيرة تفضل المستشارين وبيوت الخبرة الأجنبية .

وفي دراسة فهمي ، محمد (١٤١٣هـ) كان من ضمن نتائجها :

- أن درجة التنسيق بين المؤسسات الجامعية ومؤسسات الإنتاج في مختلف مجالات التعاون (الخدمات الاستشارية ، التدريب ، البحوث ، إعداد الأطر البشرية) ليست بالكبيرة .
- أن معظم الخدمات الاستشارية المقدمة من الجامعات إلى المؤسسات الإنتاجية من نوع الخدمات قصيرة المدى وأن معظمها لحل مشكلات آنية تعاني منها مؤسسات الإنتاج .
- أن عائد الجامعات من الاستشارات العلمية قليل .

جدول رقم (١٢)
التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات عمداء الكليات
ببعض جامعات المملكة على مشكلات المجتمع التي تواجههم

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪	موافق بشدة + موافق	٪
٧٧	الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة (تجاوز نسبة القبول للطلاب) .	٧	١٠٠	٨	٨٨,٨	٨	٦٦,٦	٦	١٠٠
٧٨	قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي توافق على قبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها .	٣	٤٢,٨	٥	٥٥,٥	٦	٥٠	٤	٦٦,٦
٧٩	ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات وبين الكليات مثل (الاستشارات العلمية - إعداد البحوث - تنظيم برامج تدريبية ...) .	٥	٧١,٤	٨	٨٨,٨	١٠	٨٣,٣	٤	٦٦,٦
٨٠	عدم وضوح الرؤيا لدى الشركات المعنية بأهمية دعم المؤتمرات والندوات والأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية.	٤	٥٧,١	٧	٧٧,٧	٨	٦٦,٦	٤	٦٦,٦

يوضح الجدول رقم (١٢) عدد التكرارات والنسبة المئوية لكل إجابة من إجابات عمداء الكليات بالجامعات الأربعة على مشكلات المجتمع التي تواجههم ، وفي ضوء ذلك تبين للباحث ما يلي :

١ - أن عمداء الكليات بالجامعات الأربعة يواجهون على السواء نفس المشكلات الواردة بالفقرات ذات الأرقام (٧٧ ، ٧٩ ، ٨٠) وتشكل نسبة (٧٥٪) من إجمالي فقرات هذا البعد وهي على التوالي :

- الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة مثل (تجاوز نسبة القبول للطلاب) .
- ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات وبين الكليات مثل (الاستشارات العلمية - إعداد البحوث - تنظيم برامج تدريبية ...) .
- عدم وضوح الرؤيا لدى الشركات المعنية بأهمية دعم المؤتمرات والندوات والأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية .

٢ - أن الفقرة رقم (٧٨) والتي تشكل نسبة (٢٥٪) من إجمالي فقرات هذا البعد ، وتنص على (قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي توافق على قبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها) تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لكل من (جامعة الملك عبدالعزيز ، وجامعة الملك سعود ، وجامعة الملك فيصل) ، في حين أنها لا تعتبر مشكلة ذات أهمية بالنسبة لجامعة أم القرى حيث بلغت نسبتها (٤٢,٨٪) ، ويعتقد الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى قلة عدد الكليات العلمية بجامعة أم القرى وعدد طلابها مقارنة بمثيلاتها من الكليات العلمية في الجامعات الأخرى الثلاث .

جدول رقم (١٣)
الترتيب التصاعدي لأهم المشكلات التي
تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

مسلسل	نوعية المشكلة	متوسط الوزن النسبي	ترتيب المشكلة
٦	المجتمع	١٣٠.٢٥	١
٢	المالية	١٢٨.٤٠	٢
٥	المرافق والتجهيزات المعملية	١٢٣.٧٨	٣
١	الإدارية	١١٣.٧٥	٤
٤	الطلاب	١١١.٤٥	٥
٣	منسوبو الكلية	١٠٢.٢٤	٦

يوضح الجدول رقم (١٣) ترتيب الأبعاد الخاصة بنوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية ، ويظهر من خلاله أن البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالمجتمع كان على قمة هرم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ، يليه في المرتبة الثانية البعد الخاص بالمشكلات المالية ثم تلاه في المرتبة الثالثة البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالمرافق والتجهيزات المعملية ، واحتل البعد الخاص بالمشكلات الإدارية المرتبة الرابعة ، فيما احتل البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالطلاب المرتبة الخامسة ، وجاء البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بمنسوبي الكلية في المرتبة الأخيرة .

ولا شك أن احتلال البعد الخاص بالمشكلات ذات العلاقة بالمجتمع لقمة هرم المشكلات دليل واضح للواقع الحالي القائم بين الشركات والمؤسسات في المجتمع وبين الجامعات والمتمثل في ضعف التعاون الذي يحقق المصلحة المشتركة بينهما ، فالبرغم لما ذكره المغيصيب ، عبدالعزيز (١٤٠٧هـ) من "أن الجامعات اعتبرت خدمة المجتمع مهمة رئيسة من مهماتها وذلك على أساس أن المشاركة في خدمة المجتمع هو السبيل إلى التنمية الحقيقية في مجتمعات الخليج خاصة وأن هذه المجتمعات لا زالت تعاني من واقع متخلف كارتفاع نسبة الأمية ، وزيادة معدلات العمالة الأجنبية ، والنقص في الخبراء والفنيين من أبناء الوطن ، وكذا ضعف الإقبال على التعليم الفني ، ناهيك عن الضعف النسبي لمتوسط إنتاجية الفرد ... ، إلا أن الواقع يشير إلى ضعف العلاقة بينهما فكثير من مشاكل المجتمع لا تصل إلى الجامعات أو لا تجد الفرصة للبحث والدراسة ، كما أن كثيراً من نتائج البحوث التي تجرى في

الجامعات لا تجد طريقها إلى التطبيق العملي من قبل المجتمع" ص ٣١٦ .

ويعتقد الباحث أن أسباب ذلك قد يعود إلى أن الكثير من الشركات والمؤسسات لديها عدم وضوح في الرؤيا تجاه الدور العظيم الذي يمكن أن تقدمه الجامعات لخدمة المجتمع ، وأهميته التنموية والاجتماعية له .

كما يرى الباحث أن احتلال البعد الخاص بالمشكلات المالية للمرتبة الثانية دليل على أهمية هذا البعد وتأثيره على بقية الأبعاد الأخرى خصوصًا البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالمرافق والتجهيزات المعملية ، حيث لا يخفى على كل ذي عقل رشيد عظم الدور الذي يمثله المال كعصب حيوي في هذه الحياة لأي مؤسسة تعليمية أو جهة صناعية أو تجارية .

ويعتقد الباحث أن للظروف الصعبة التي مرت بها منطقة الشرق الأوسط في السنوات الأخيرة دور في احتلال هذا البعد المالي لتلك المرتبة في الوقت الراهن مما يدفع الكليات في سائر الجامعات السعودية إلى التفكير المنطقي في الالتزام بوضع أولويات لاحتياجاتها ، ومحاولة التركيز على تأمين تلك الاحتياجات وفقًا للأولويات الملحة مثل النظر إلى المعامل ، ومساعدي الباحثين أيهما له الأولوية بالنسبة للمرحلة الحالية التي تعيشها كل كلية ، الأمر الذي يستلزم عليها عدم الاعتماد الكلي على الميزانية العامة للدولة التي تتحكم فيها الظروف الاقتصادية ، وضرورة التوجه إلى كيفية الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تأمين الأموال اللازمة لتمويل ودعم الجامعات خصوصًا في ظل التنظيم المالي الجديد الموضح باللائحة المنظمة للشئون المالية في الجامعات التي تمت موافقة المقام السامي الكريم عليها بموجب التوجيه البرقي رقم ٧/ب/٩٠٤٥ وتاريخ ١٤١٦/٦/٢٧هـ .

أما بالنسبة لاحتلال بقية الأبعاد الأخرى وهي (الأبعاد الخاصة بالمشكلات ذات العلاقة بكل من الأعمال الإدارية ، والطلاب ، ومنسوبي الكلية) للمراتب الرابعة ، والخامسة ، والأخيرة على التوالي فإن هذا لا يعني بأنها أقل أهمية من الأبعاد الأخرى بأي حال من الأحوال بقدر ما هي حلقة مكملة للحلقات الأخرى ضمن منظومة المشكلات التي تواجه عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية والتي تتطلب الوقوف عندها للتعرف على واقعها وبالتالي وضع الحلول العلمية المناسبة للتغلب عليها .

السؤال الفرعي الأول :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية ببعض جامعات المملكة العربية السعودية ؟ .

جدول رقم (١٤)
يوضح الفروق في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء
الكليات العلمية والنظرية ببعض جامعات المملكة العربية السعودية .

نوع المشكلات	علمية		نظرية		درجة الحرية	قيمة ت	اتجاه الفروق
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
الإدارية	٥١.٧٢	٩.٢٣	٥٦.٨٣	٦.٩٢	٣٢	١.٦٧	غير دالة
المالية	٣٦.٠٤	٤.٧٨	٤٠.٩١	٦.٣٨	٣٢	٢.٥٢	دالة
منسوبو الكلية	٦٨.٤٥	١٤.٧٠	٨٧.٥٠	١١.٧٩	٣٢	٣.٨٥	دالة
الطلاب	٣٤.٧٧	٦.١٧	٣٨.٤١	٣.١٤	٣٢	١.٩٠	غير دالة
المرافق والتجهيزات	٥١.٠٤	٩.٢٢	٥٠.٨٣	١٠.٩٥	٣٢	٠.٠٦	غير دالة
المجتمع	١٤.٤٥	٢.٢٦	١٦.٩١	٢.٦١	٣٢	٢.٨٧	دالة

يوضح الجدول رقم (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية بالجامعات الأربع ، وقد تمثلت تلك الفروق في الأبعاد التالية :

- البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالأعمال المالية .
- البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بمنسوبي الكلية .

- البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالمجتمع .

ويرى الباحث أن سبب وجود الفروق في البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بالأعمال المالية قد يكون عائداً إلى أن الكليات في بعض الجامعات لها ميزانية مالية سنوية لصرفها على تأمين احتياجاتها المختلفة تبعًا للبنود المخصصة لها ، في حين أن كليات أخرى ببعض الجامعات السعودية كجامعة أم القرى بمكة المكرمة محرومة من هذه الميزة ، الأمر الذي ترتب عليه حسب اعتقاد الباحث ظهور تلك المشكلات وبالتالي انعكس مردودها سلباً وبدرجات متفاوتة على تلك الأبعاد خصوصًا البعد الخاص بالمشكلات المتعلقة بمنسوبي الكلية وذلك تبعًا لتكيف كل جامعة مع الظروف المحيطة بها .

أما بالنسبة للمجتمع فإن الباحث يعتقد أنه بالرغم من أن هناك شبه اتفاق بين الجامعات على ضعف التعاون والتنسيق فيما بينها وبين المجتمع ، إلا أنه من الطبيعي أن يكون هناك فروق بين الكليات في هذا البعد نظراً لأن كل منها لها خصوصيتها وطريقتها في التعامل مع قطاعات المجتمع المختلفة .

السؤال الفرعي الثاني :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العلمية والنظرية ببعض جامعات المملكة العربية السعودية من حيث المتغيرات التالية :

أ - الخبرة العملية لعميد الكلية .

ب - الدرجة العلمية لعميد الكلية .

جدول رقم (١٥)
الفروق في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات
ببعض جامعات المملكة العربية السعودية تبعًا للخبرة العملية .

نوع المشكلات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	اتجاه الفروق
الإدارية	بين المجموعات	٢	٢٢٦,٦٠	١١٣,٣٠	١,٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	٢٢٨٩,٥٦	٧٦,٣١		
	المجموع	٣٢	٢٥١٦,١٧			
المالية	بين المجموعات	٢	٥٥,٦٣	٢٧,٨١	٠,٨١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	١٠١٨,٤٣	٣٣,٩٤		
	المجموع	٣٢	١٠٧٤,٠٦			
منسوبو الكلية	بين المجموعات	٢	٣٧٩,٩٢	١٨٩,٩٦	٠,٦٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	٨٥٠٤,١٢	٢٨٣,٤٧		
	المجموع	٣٢	٨٨٨٤,٠٤			
الطلاب	بين المجموعات	٢	٢٧,٥٦	١٣,٧٨	٠,٤٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	٨٨٤,٤٩	٢٩,٤٨		
	المجموع	٣٢	٩١٢,٠٥			
المرافق والتجهيزات المعملية	بين المجموعات	٢	٣٢٧,٦٤	١٦٣,٨٢	١,٨٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	٢٦٥٣,٩٨	٨٨,٤٦		
	المجموع	٣٢	٢٩٨١,٦٣			
المجتمع	بين المجموعات	٢	٩,٧١	٤,٨٥	٠,٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٠	٢١٩,٢٥	٧,٣٠		
	المجموع	٣٢	٢٢٨,٩٦			

يظهر من خلال الجدول رقم (١٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات بالجامعات الأربع وفقًا للخبرة العملية لهم . ويعتقد الباحث بأن سبب ذلك قد يعود إلى أن عمادات الكليات في الجامعة الواحدة يحكمها نظام تعليمي واحد يتشابه إلى حد كبير في معظم مواده مع نظيره من النظام التعليمي في الجامعات الأخرى . كما وأن جميع الجامعات تخضع لوزارة واحدة هي وزارة التعليم العالي وفق سياسة تعليمية موحدة تنبثق من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/٨ وتاريخ ١٤١٤/٦/٤هـ .

جدول رقم (١٦)
الفروق في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء
الكليات ببعض جامعات المملكة العربية السعودية تبعًا للدرجة العلمية .

نوع المشكلات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	اتجاه الفروق
الإدارية	بين المجموعات	٢	٣٠٥.٦٦	١٥٢.٨٣	٢.١٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١	٢٢١٦.٨١	٧١.٥١		
	المجموع	٣٣	٢٥٢٢.٤٧			
المالية	بين المجموعات	٢	٢٨١.١٢	١٤٠.٥٦	٥.٢٣	دالة
	داخل المجموعات	٣١	٨٣٣.٠٠	٢٦.٨٧		
	المجموع	٣٣	١١١٤.١٢			
منسوبو الكلية	بين المجموعات	٢	٥٦٠.٦٧	٢٨٠.٣٣	١.٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١	٨٣٢٨.٢٥	٢٦٨.٦٥		
	المجموع	٣٣	٨٨٨٨.٩٢			
الطلاب	بين المجموعات	٢	٩٤.٥١	٤٧.٢٥	١.٥٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١	٩١٩.٣٦	٢٩.٦٥		
	المجموع	٣٣	١٠١٣.٨٨			
المرافق والتجهيزات المعملية	بين المجموعات	٢	١٧٢.٢٩	٨٦.١٤	٠.٩١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١	٢٩٣٤.٦٨	٩٤.٦٦		
	المجموع	٣٣	٣١٠٦.٩٧			
المجتمع	بين المجموعات	٢	٠.٤٣	٠.٢١	٠.٠٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١	٢٢٩.٠٠	٧.٣٨		
	المجموع	٣٣	٢٢٩.٤٤			

يظهر من خلال الجدول رقم (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات بالجامعات الأربع وفقًا للدرجة العلمية لهم ، ويعتقد الباحث أن ذلك طبيعياً في ظل النظام الجديد لمجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/٨ وتاريخ ١٤١٤/٦/٤هـ حيث لم يعد شغل منصب عميد الكلية يتم بالترشيح كما هو الحال في السابق والذي كان يركز حسب اعتقاد الباحث على الدرجة العلمية ، والأقدمية ، والخبرة العملية ،

والوضع الاجتماعي ... داخل الكلية، وإنما أصبح يتم بالتعيين الذي يتوقف على معايير واعتبارات معينة لدى مدير الجامعة يرى مدى انطباقها في الشخص المراد ترشيحه لشغل هذا المنصب ، دون التقيد بدرجته العلمية ، الأمر الذي ترتب عليه عدم وجود فروق فيما بين عمداء الكليات بالرغم من اختلاف مرتبتهم العلمية حيث أن لكل واحد منهم وجهة نظره حيال ما يعترضه في عمادة الكلية .

جدول رقم (١٧)
المشكلات التي تواجه عمداء الكليات ببعض
جامعات المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم

م	الجامعات	أم القرى		الملك عبدالعزيز		الملك سعود		الملك فيصل	
	العبـــارة	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
١	ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس.			١	١١				
٢	عدم تطبيق النظام في حق المخالفين من المنسوبين .			١	١١				
٣	ضعف التنسيق بين الكليات في الأمور المشتركة .			١	١١	١	٨		
٤	طريقة الصرف على البحوث التي تجريها الكلية لحساب جهات سعودية من خارج الجامعة			١	١١	١	٨		
٥	عدم تفهم الجامعة لحاجة الكلية العلمية إلى الكوادر الفنية .			١	١١	١	٨		
٦	قلة إقبال الطلاب المتفوقين للالتحاق بالكلية			١	١١				
٧	ضعف الطلاب في اللغة الإنجليزية .			١	١١	١	٨		
٨	عدم وجود رؤية واضحة لدى الطلاب الجدد عن الكليات والتخصصات .					١	٨		
٩	عدم اهتمام الأقسام العلمية بإقامة الندوات وورش العمل العلمية .					١	٨		
١٠	كثرة الأعباء الإدارية .					١	٨		
١١	عدم توفر السكن المناسب أو بدل السكن .							١	١٦.٧
١٢	عدم الاهتمام بأبناء أعضاء هيئة التدريس .	١	١٤.٣					١	١٦.٧
١٣	عدم وجود تسهيلات لأعضاء هيئة هيئة التدريس في الدوائر الحكومية .	١	١٤.٣					١	١٦.٧
١٤	عدم وجود حوافز مادية للجهود الإضافية لعضو هيئة التدريس .			١	١١	١	٨		

الفصل الخامس

- خلاصة الدراسة
- نتائج الدراسة
- توصيات الدراسة
- مقترحات الدراسة
- قائمة المراجع
- قائمة الملاحق

ملخص نتائج الدراسة

بناءً على ضوء ما قام به الباحث من عرض للنتائج وتحليلها وتفسيرها ، أمكن التوصل إلى أهم نتائج الدراسة وهي :

أولاً : النتائج الخاصة بالمشكلات الإدارية

١ - قلة عدد الوظائف الأكاديمية والإدارية والمالية المخصصة للكلية .
٢ - عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .
٣ - تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .
٤ - قلة الاهتمام بدعم البحوث ، وتعريب الكتب والمراجع ، وتوفير المجلات العلمية .
٥ - المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة .
٦ - صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .
٧ - عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة نحو تطوير الكليات .

ثانياً : النتائج الخاصة بالمشكلات المالية

١ - قلة عدد البنود والاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية .
٢ - عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .
٣ - تأخر صرف المستحقات المالية الخاصة بمنسوبي الكلية .
٤ - تأخر إدارة الجامعة عن توزيع ميزانية الكلية مما يؤثر على إمكانية تسديد المعاملات المالية في موعدها المحدد .

ثالثاً : النتائج الخاصة بمشكلات منسوبي الكلية

١ - عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .
٢ - عدم الالتزام بأوقات الدوام الرسمي ، والساعات المكتبية ، وفقدان الشعور بالمسؤولية نحو إنجاز الأعمال أولاً بأول .
٣ - قلة الفرص والبرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية .
٤ - شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .
٥ - ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية .
٦ - استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .
٧ - قلة الاهتمام بالإرشاد والإشراف الأكاديمي للطلاب .

٨ - ضعف اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعمل البحوث العلمية .

رابعاً : النتائج الخاصة بمشكلات الطلاب

١ - جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة ، وعدم تقيد البعض الآخر بها .
٢ - كثرة تغيب الطلاب .
٣ - شكوى الطلاب من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية .
٤ - تضجر الطلاب من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة .

خامساً : النتائج الخاصة بمشكلات المرافق والتجهيزات المعملية

١ - عدم توفر معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .
٢ - تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .
٣ - النقص في الأدوات والمعدات ومستلزمات المعامل والمختبرات العلمية .
٤ - قلة توفر الوسائل التعليمية ، وكذا الأجهزة والأثاث والأدوات المكتبية .
٥ - قلة عدد القاعات الدراسية ، والغرف الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ، وكذا السكن والنوادي الترفيهية .

سادساً : النتائج الخاصة بمشكلات المجتمع

١ - الضغوط الاجتماعية لتجاوز الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .
٢ - ضعف التعاون بين الكليات وبين فئات وقطاعات المجتمع .

توصيات الدراسة

١ - تجميع اللوائح والأنظمة المهمة المعمول بها في الجامعة ذات العلاقة بشؤون أعضاء هيئة التدريس ، والموظفين ، والطلاب في كتيب مختصر خاص بكل منهم على حده وذلك وفق صياغة وتوضيح مبسط حتى يمكن فهمها ، ومن ثم توزيعها من قبل الجهات المختصة بالكلية على منسوبيها .

٢ - إعادة هيكلة الوظائف الحالية ، وطريقة توزيعها ، وتحوير مسميات البعض منها إلى مسميات أخرى تبعًا لحاجة الكليات لها ، ومن ثم تزويد الكليات بها مثل الوظائف الخاصة بأعمال السكرتارية .

٣ - أن تكون الموافقة على حضور عضو هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات العلمية التي تعقد خارج المملكة من صلاحية مجلس الجامعة أو مدير الجامعة ، ويفضل أن يكون المشترك متقدمًا ببحث علمي مقبول وذلك حفاظًا على الصورة الخارجية والسمعة العلمية للجامعة عند الاستمرار في المشاركة دون تقديم بحوث علمية .

٤ - أن تكون الموافقة على حضور عضو هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات العلمية التي تعقد داخل المملكة من صلاحية عميد الكلية وذلك اختصاراً للكثير من الوقت الناتج عن عملية الاتصال الخاصة بإحالة المعاملة من جهة لأخرى ، خصوصًا وأن معظم الكليات لديها إدارة شؤون موظفين ، وإدارة شؤون مالية تختصان بإنجاز أعمالها .

٥ - الاهتمام بشؤون أعضاء هيئة التدريس ، والموظفين ، والطلاب في كل ما يتعلق بأمورهم الأكاديمية والعلمية والاجتماعية ... ، وتهيئة الظروف والمناخ الملائم لهم لإقامة مختلف الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية ... ، علاوة على الاهتمام بمشاركة الطلاب في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤونهم من خلال إنشاء مجلس طلابي يعبر عن وجهة نظرهم .

٦ - الابتعاد عن المركزية ، والصبغة الروتينية وذلك من خلال مراجعة الإجراءات المعمول بها والاقتصار فقط على اللازم منها لإنجاز المعاملات ، وذلك حرصًا على كسب الوقت والجهد في إنجاز أعمال أخرى .

٧ - ضرورة تخصيص ميزانية سنوية لكل كلية يتم توزيعها لها خلال فترة لا تزيد عن (٤٥) يومًا من تاريخ صدور الميزانية العامة للدولة المحدد في (١٠) الجدي الموافق (٣١) ديسمبر من كل سنة ميلادية ، وذلك لإتاحة الفرصة والوقت الكافي للشركات والمؤسسات بتوريد الأعيان المطلوبة وبالتالي ضمان تسديد المعاملات المالية لكل كلية في موعدها المحدد .

٨ - قيام الأقسام العلمية بتقديم لائحة - بقدر الإمكان - بأسماء الكتب والمراجع التي يمكن للطلاب الاستعانة بها في فهم محتويات المواد التي تدرس بالقسم ، سواء كانت تلك الكتب من تأليف أعضاء هيئة التدريس بالقسم أو تأليف خارجي ، ومن ثم يمكن بالتنسيق مع عمادة شؤون الطلاب مخاطبة أصحاب حقوق التأليف للاتفاق معهم على طريقة طبع تلك الكتب والمراجع سواء عن طريق مطابع الجامعة - إن وجدت - أو طبعها من خلال دار نشر معروفة ، ومن ثم بيعها إلى الطلاب بسعر رمزي مناسب .

٩ - فتح أبواب المكتبة المركزية (من الساعة السابعة والنصف صباحًا وحتى الساعة العاشرة مساءً) وذلك بتنظيم فترات عمل موظفيها في شكل دوريات توزع خلال الفترة المذكورة ، أو الاستمرار في العمل حتى الساعة العاشرة مساءً لبعض موظفي الأقسام المهمة فقط كقسم الاستعارة ، وقسم البحوث والدوريات ، وصرف مكافأة خارج دوام لهم ، هذا ويمكن الاستعانة ببعض الطلاب أهل الثقة بالعمل بالمكتبة المركزية خلال تلك الفترة بنظام الأجر بالساعة وذلك بالتنسيق مع عمادة شؤون الطلاب .

١٠- تحديد نسبة معينة من عدد محاضرات المادة العلمية كحد أقصى يسمح فيها بغياب الطالب خلال الفصل الدراسي ، وما زاد عن ذلك يتم الحسم من الدرجات أو المكافأة الشهرية أو كليهما معًا ، أما إذا زادت نسبة الغياب عن الحد الذي يمكن أن تنتفي معه إمكانية الاستفادة من المادة العلمية فإنه يتم حرمان الطالب من دخول الاختبار النهائي لتلك المادة .

١١- الاهتمام بكل ما من شأنه الإسهام في تطوير العمل والارتقاء بالعملية التعليمية مثل إقامة دورات تدريبية ، توفير الوسائل التعليمية ، والأجهزة والأدوات والأثاث المكتبي ، والغرف المناسبة ، والقاعات الملائمة للعملية التدريسية ، والأعيان والمواد اللازمة للمعامل والمختبرات والورش الفنية .

١٢- أهمية توثيق العلاقة فيما بين المؤسسات الصناعية والجامعات وعقد الاتفاقيات بينهما ليس فقط من أجل مشاركة الجامعيين في بحوث التصميم والتطوير والمحاكاة وإنما أيضًا في عملية التعليم المستمر للعاملين في ميدان الصناعة والتجارة والإدارة ... ، وعرض مشاكلها التنموية لبحثها والمشاركة في إيجاد الحلول لها .

١٣- زيادة الدخل المالي للجامعة عن طريق :

أ - الحصول على الدعم المادي من خلال إنشاء كرسي أستاذية لخدمة الجامعات يتم تمويله من الشركات والمؤسسات الحكومية والقطاع الخاص ، والغرف التجارية والصناعية ، والتجار ورجال المجتمع وأهل الخير ...

ب - قيام الكليات بعقد ندوات علمية ، ودورات دراسية وتدريبية قصيرة في كافة المجالات (الإدارية ، الهندسية ، الطبية ، الحاسبات ، ...) ذات علاقة مباشرة باحتياجات القطاع الخاص ، ومنح شهادات لمن يجتازها بنجاح وذلك مقابل مبالغ معينة .

جـ - إنشاء بيوت خبرة للاستشارات والبحوث العلمية في كافة المجالات (الاقتصادية ، الهندسية ، الطبية ...) يعود ريعها المالي إلى الجامعة ، مع ضرورة الأخذ في الاعتبار بمكافأة العاملين بتلك البيوت ، وكذا دعم الكليات .

د - إصدار بطاقات عضوية مقابل رسوم مالية محددة ، تخول لصاحبها حق استخدام الأجهزة والمعدات الرياضية ، المسبح ، الملاعب الرياضية ... وكذا الاشتراك في الأندية الثقافية والاجتماعية مثل نادي الخط العربي ، الابتكارات ... وذلك في أوقات معينة .

هـ - إنشاء مراكز متعددة لتصوير الكتب والمراجع والمحاضرات العلمية ، وكذا عمل أماكن لتقديم الوجبات الغذائية السريعة .

و - عمل مشاريع تجارية بأراضي الجامعة وتأجيرها مثل (عمارات سكنية لمنسوبي الجامعة ، سوق مركزي ، محطة بنزين ...) بشرط أن تكون تلك المشاريع مفصولة وبعيدة بمسافة مناسبة عن الحرم الجامعي .

ز - تطوير المزارع الخاصة بالجامعات للاستفادة منها في إنتاج المواد الاستهلاكية كاللحوم ، والفواكه ، والخضروات ... ومن ثم بيعها بمبالغ مناسبة .

ح - دعوة أساتذة زائرين من ذوي السمعة المرموقة والمكانة العلمية لإلقاء محاضرات علمية ، ومن ثم بيع تلك المحاضرات لمن يرغب في شرائها .

ط - الاستفادة من مطابع الجامعة في إعداد وتصميم وطباعة المطبوعات الشخصية مثل (الكروت بأنواعها المختلفة ، الكتب المؤلفة ، الدروع والمجسمات الجمالية ...) وذلك مقابل مبالغ مالية يعود ريعها إلى الجامعة .

ي - افتتاح كليات فرعية للجامعات في بعض المحافظات التابعة للمنطقة التي توجد بها الجامعة الأم وذلك لتخفيف الضغط على الجامعة وبالتالي يتم إلغاء الإعاشة المقدمة للطلاب والاستفادة من مبالغهما في تأمين الاحتياجات الأخرى للجامعة .

مقترح

نظراً لما لمسه الباحث خلال مسيرته العملية بإحدى الجامعات السعودية من معاناة الكليات في تأمين احتياجاتها الخاصة بالعملية التعليمية والبحثية خصوصاً على البند الخاص بتأمين الأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات وذلك لضآلة المبالغ المخصصة بهذا البند للكلية ، فقد اقترح طريقة للتعاون بين الأقسام الأكاديمية في الكلية الواحدة للاستفادة من مبالغ هذا البند على النحو التالي :

أولاً : تقوم لجنة مختصة معينة بالكلية بتجزئة المبلغ الخاص بأحد البنود المخصصة للكلية وليكن مثلاً البند الخاص بتأمين الأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات إلى ثلاثة أجزاء متساوية

أ - يتم توزيع مبلغ الجزء الأول على جميع الأقسام الأكاديمية بالتساوي .

ب - يتم توزيع مبلغ الجزئين الآخرين على جميع الأقسام الأكاديمية وفقاً لمعايير معينة مثل (حجم القسم ، عدد التخصصات ، عدد المواد ، عدد أعضاء هيئة التدريس ، عدد الطلاب ، عدد المعامل والمختبرات العلمية ، عدد الورش الفنية ...) . حيث يعتقد الباحث أن ذلك قد يوجد نوعاً من الشعور بالعدل لدى الأقسام نظراً لأن كل قسم يختلف في احتياجاته عن القسم الآخر طبقاً لهذه المعايير .

ثانياً : بافتراض أن عدد أقسام الكلية (١٢) قسماً ، ورغبة في تقصير فترة دورة المشاركة فقد اقترح تقسيم الأقسام إلى أربعة مجموعات ، يراعى فيها التوفيق والتقارب بقدر الإمكان فعلى سبيل المثال : أقسام الهندسة الميكانيكية تضم (قسم الإنتاج وتصميم النظم الميكانيكية ، قسم الهندسة الحرارية وتقنية تحلية المياه ، قسم الطيران) فتكون المجموعات على النحو التالي :

١ - مجموعة (أ) : وتضم (٣) أقسام أكاديمية

٢ - مجموعة (ب) : وتضم (٣) أقسام أكاديمية

٣ - مجموعة (جـ) : وتضم (٣) أقسام أكاديمية

٤ - مجموعة (د) : وتضم (٣) أقسام أكاديمية

أ - جزء يحتفظ به القسم لصرفه على تأمين احتياجاته المختلفة المتمشية مع هذا البند .
ب - الجزء الآخر للمشاركة مع الأقسام الأخرى في مجموعته .

مثال :

مجموعة (أ) : مخصص القسم الأكاديمي الأول في السنة الأولى = ٧٥,٠٠٠ ريال
مجموعة (ب) : مخصص القسم الأكاديمي الثاني في السنة الأولى = ٦٠,٠٠٠ ريال
مجموعة (جـ) : مخصص القسم الأكاديمي الثالث في السنة الأولى = ٥٠,٠٠٠ ريال
ولو فرض أن اتفق فيما بين تلك الأقسام على المشاركة بنسبة ٥٠٪ من مخصص أقل قسم .
عليه يكون المبلغ المطلوب للمشاركة من كل قسم هو (٥٠,٠٠٠ × ٠,٥٠) = ٢٥,٠٠٠ ريال .

وعلى هذا الأساس يكون مبلغ (٢٥,٠٠٠ ريال) ثابتًا لمشاركة كل قسم خلال فترة الدورة (ثلاث سنوات)
وبناء عليه يصبح توزيع الميزانية على النحو التالي : (على افتراض ثبات مخصص كل قسم خلال فترة الدورة وذلك للتوضيح فقط)

السنوات	القسم الأكاديمي الأول	القسم الأكاديمي الثاني	القسم الأكاديمي الثالث
السنة الأولى	المخصص + مبلغ القسمان ٧٥,٠٠٠ + (٢٥,٠٠٠ + ٢٥,٠٠٠) = ١٢٥,٠٠٠	المخصص - مبلغ المشاركة ٦٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٣٥,٠٠٠	المخصص - مبلغ المشاركة ٥٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٢٥,٠٠٠
السنة الثانية	المخصص - مبلغ المشاركة ٧٥,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٥٠,٠٠٠	المخصص + مبلغ القسمان ٦٠,٠٠٠ + (٢٥,٠٠٠ + ٢٥,٠٠٠ = ١١٠,٠٠٠	المخصص - مبلغ المشاركة ٥٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٢٥,٠٠٠
السنة الثالثة	المخصص - مبلغ المشاركة ٧٥,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٥٠,٠٠٠	المخصص - مبلغ المشاركة ٦٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ = ٣٥,٠٠٠	المخصص + مبلغ القسمان ٥٠,٠٠٠ + (٢٥,٠٠٠ + ٢٥,٠٠٠) = ١٠٠,٠٠٠

ويلاحظ هنا أن مخصصات الأقسام الثلاثة لم تكن متساوية في مبالغها وإنما ثابتة خلال الدورة وذلك نظرًا لأنه قد أخذ فرضيًا وبعين الاعتبار معايير توزيع الميزانية السابق ذكرها .

هذا ويعتقد الباحث أن هذه الطريقة قد تمكن القسم الأكاديمي من تأمين بعض الأجهزة العلمية التي يحتاج إليها فعلاً بدلاً من إنفاق مخصصه كيفما أتفق عندما يكون ضئيلاً .

رابعًا : في حالة زيادة مخصص كل قسم في ميزانية السنة الثانية أو الثالثة فإن التوزيع يكون طبيعيًا حسب الجدول .

خامسًا: لو فرض وأن نقص مخصص كل قسم في ميزانية السنة الثانية على النحو التالي :

مخصص القسم الأكاديمي الأول في السنة الثانية = ٢٠.٠٠٠ ريال

مخصص القسم الأكاديمي الثاني في السنة الثانية = ١٥.٠٠٠ ريال

مخصص القسم الأكاديمي الثالث في السنة الثانية = ١٠.٠٠٠ ريال

بحيث يصبح من المتعذر على القسمين الآخرين (الأول + الثالث) دفع قسطيهما كاملاً ، فإنه يطلب منهما دفع كامل مخصصهما للسنة الثانية ومقدارهما (٢٠.٠٠٠ ريال للقسم الأول + ١٠.٠٠٠ ريال للقسم الثالث)

أما ما تبقى عليهما من عجز ومقداره :

أ - ٥.٠٠٠ ريال من القسم الأول إلى القسم الثاني ، فيتم تسديده في السنة الثالثة في حالة توفر مبالغ بمخصص القسم الأول أو في السنة الرابعة سواء اتفق على بدء دورة جديدة أم لم يتفق .

ب - ١٥.٠٠٠ ريال من القسم الثالث إلى القسم الثاني ، فيتم تسديده من خلال خصم المبلغ من قيمة القسط المفروض دفعه من القسم الثاني إلى القسم الثالث في السنة الثالثة .

سادسًا : لا يحق لأي قسم من الأقسام الثلاثة الانسحاب من الدورة بمجرد بدئها ويكتب محضر بهذا الخصوص موقع من جميع رؤساء الأقسام الثلاثة ومعتمد من عميد الكلية بالتزام كل قسم بالوفاء بما تعهد به حتى ولو تم تغيير رئيس القسم

هذا ويعتقد الباحث بإمكانية تطبيق هذا الاقتراح على بقية بنود ميزانية الكلية .

وبصفة عامة يرى الباحث أن من أهم أسباب المشكلات المالية بالجامعات السعودية هو اعتمادها الكلي على الميزانية العامة للدولة والتي تتغير وفقًا للظروف الاقتصادية لها .

لذا قد يكون من المفيد جداً التعرف على تجارب الدول المتقدمة في كيفية توفير وتأمين الأموال اللازمة لتمويل ودعم الجامعات كالتبرعات والهدايا ، وإنشاء الكراسي العلمية ببرامجها المختلفة سواء كانت بحثية أو دراسية تعليمية في جميع كليات ومراكز الجامعة ، خصوصاً في ظل التنظيم المالي الجديد الموضح باللائحة المنظمة للشئون المالية في الجامعات التي تمت موافقة المقام السامي الكريم عليها بموجب التوجيه البرقي رقم ٧/ب/٩٠٤٥ وتاريخ ١٤١٦/٦/٢٧ هـ ، والتي أشارت إلى بعض المواد المالية المتعلقة بهذا الشأن والواردة بنظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/٨ في ١٤١٤/٦/٤ هـ . حيث نصت المادة الثالثة والخمسون بما يلي :

تتكون إيرادات الجامعة من :

١ - الاعتمادات التي تخصص لها في ميزانية الدولة .
٢ - التبرعات والمنح والوصايا والأوقاف .
٣ - ريع أملاكها وما ينتج عن التصرف فيها .
٤ - أي إيرادات تنتج عن القيام بمشاريع البحوث أو الدراسات أو الخدمات العلمية للآخرين .

كما نصت المادة الرابعة والخمسون على ما يلي :

أ- للجامعة القيام بدراسات أو خدمات علمية لجهات سعودية مقابل مبالغ مالية وتدرج عائدات هذه الدراسات والخدمات في حساب مستقل تصرف في الأغراض التي يحددها ويضع قواعدها مجلس التعليم العالي .

ب -لمجلس الجامعة قبول التبرعات والمنح والوصايا والأوقاف الخاصة بالجامعة كما يجوز له قبول التبرعات المقترنة بشروط أو المخصصة لأغراض معينة إذا كانت الشروط أو الأغراض تتفق مع رسالة الجامعة . وتدرج هذه التبرعات في حساب مستقل ، تصرف في الأغراض المخصصة لها وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس التعليم العالي .

المراجع

قائمة المراجع

(١) إلياس ، طه الحاج - (١٤٠٤هـ) الإدارة التربوية والقيادة مفاهيمها - وظائفها - نظرياتها - الطبعة الأولى - عمان ، الأردن - مكتبة الأقصى .

(٢) بخاري ، سلطان سعيد - (١٤١٠هـ) أهم المشكلات التي تواجه الأقسام الأكاديمية في كل من جامعة أم القرى وجامعة الملك عبدالعزيز مركز البحوث التربوية والنفسية - مطابع جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

(٣) تطور التعليم في دول الخليج العربية - (١٤٠٧هـ) مكتب التربية العربي لدول الخليج .

(٤) الجمالي ، محمد فاضل - (١٤١٣هـ) خبرات وآراء في الدراسة الجامعية ، الطبعة الأولى ، دار سعاد الصباح - الكويت

(٥) الداود ، عبدالمحسن سعد - (١٤١٦هـ) التعليم في المملكة العربية السعودية : بداياته وتطوره ، الطبعة الأولى ، دار أراكان للنشر والتوزيع ، الرياض .

(٦) راشد ، علي - (١٤٠٨هـ) الجامعة والتدريس الجامعي الطبعة الأولى ، دار الشروق ، جدة .

(٧) الزهراني ، سعد عبدالله - (١٤١٠هـ) العبء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بكليتي التربية والعلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، مطابع جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

(٨) سنبل وآخر ، عبدالعزيز عبدالله - (١٤١٠هـ) نوع الخدمات التي تقدمها الجامعات الخليجية لمؤسسات المجتمع ، والدور الذي تقوم به في مواجهة مشكلاته .

(٩) صالح ، هاني عبدالرحمن - الإدارة التربوية بحوث ودراسات الجامعة الأردنية - كلية التربية .

(١٠) عبدالهادي ، محمد أحمد - (١٤١٠هـ) الإرشاد الأكاديمي في نظام الساعات المعتمدة والنظام الفصلي ، الندوة الرابعة للإرشاد الأكاديمي ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة .

(١١) عبيدات وآخرون ، ذوقان - (١٤٠٧هـ) البحث العلمي "مفهومه ، أساليبه ، أدواته" - عمان - دار الفكر للنشر .

(١٢) العساف ، صالح محمد - (١٤٠٩هـ) المدخل إلى البحث في ، العلوم السلوكية ، الطبعة الأولى ، شركة العبيكان للطباعة والنشر - الرياض .

(١٣) عيسوي ، عبدالرحمن - (١٤٠٤هـ) تطوير التعليم الجامعي العربي "دراسة حقلية" ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت .

(١٤) فتحي وأخريات ، سلوى - (١٤١٠٦هـ) الإرشاد العلمي "مفهومه ومعوقاته" ، الندوة الأولى للإرشاد الأكاديمي ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة - مركز النشر العلمي .

(١٥) فهمي ، محمد سيف الدين - (١٤١٣هـ) سبل التعاون بين الجامعات وبين المؤسسات الإنتاجية في دول الخليج العربية "الواقع وسبل التطوير" مكتب التربية العربي لدول الخليج .

(١٦) قزاز ، أسامه بكر - (١٤٠١هـ) المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي مع التركيز على دراسة المشكلات في جامعة الملك عبدالعزيز ، كلية التربية - جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

(١٧) ماريه ، عبدالرحمن محمد - (١٤٠٣هـ) الجهاز الإداري في جامعة أم القرى "مشكلاته واحتياجاته التدريبية" ، كلية التربية - جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

(١٨) مرسي ، محمد عبدالعليم - (١٤٠٥هـ) ترشيد جهود أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي ، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، ٢٣- ٢٥ رجب .

(١٩) المغيصيب ، عبدالعزيز - (١٤٠٧هـ) دور الجامعات في خدمة المجتمع ، وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، بغداد ، ٢٠-٢٢ شعبان .

(٢٠) منسي وآخر ، محمود عبدالحليم – (١٤٠٦هـ) الإرشاد الأكاديمي " مفهومه ومشكلاته" ، الندوة الأولى للإرشاد الأكاديمي ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، ٧-٩ رجب .

(٢١) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات (١٤١٤هـ)

(٢٢) وقائع الندوة الفكرية الثالثة ، بغداد (١٤٠٧هـ)

الملاحق

استبانة الدراسة قبل التحكيم

استبيان بشأن استطلاع آراء
عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية
نحو أهم المشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم بالكلية

سعادة الدكتور **حفظه الله**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يهدف هذا الاستبيان إلى استطلاع رأي عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية نحو أهم المشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم بالكلية التي يعملون بها ، وتعوقهم عن أداء تلك الأعمال والمهام المناطة بهم بالمستوى المأمول .

وإيماناً من الباحث بأهمية إبداء رأيكم في هذه الدراسة لما له من أثر كبير في تحقيق أهدافها .

لذا نرجوا من سعادتكم التكرم باستقطاع جزء من وقتكم الثمين لتحكيم هذا الاستبيان ، والتفضل بإضافة أي مرئيات تجدونها تخدم هذه الدراسة .

هذا وستكون تساؤلات الدراسة على النحو التالي :-

السؤال الرئيسي :

"ماهي أهم المشكلات التي تواجه عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية ؟"

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

- هل هناك اختلاف في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العملية والنظرية بكل جامعة من جامعات المملكة العربية السعودية ؟ .
- هل هناك اختلاف بين جامعات المملكة العربية السعودية من حيث نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العملية والنظرية بكل منها ؟ .

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في نوعية المشكلات التي تواجه عمداء الكليات العملية والنظرية بجامعات المملكة العربية السعودية من حيث المتغيرات التالية :

أ - الخبرة العملية في الكلية
ب - الدرجة العلمية ( ) أستاذ ( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ مساعد

علماً بأن الاستبيان يركز على الأبعاد التالية :-

١ - المشكلات الإدارية
٢ - المشكلات المالية
٣ - المشكلات المتعلقة بمنسوبي الكلية
٤ - المشكلات المتعلقة بالطلاب
٥ - المشكلات المتعلقة بالمرافق والتجهيزات المعملية
٦ - المشكلات المتعلقة بالمجتمع

وستكون الإجابات على ضوء المقياس التالي :-

المشكلة	درجة المشكلة				
	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
عدم وجود أنظمة واضحة للجامعة تسير بموجبها الكلية في إنجاز أعمالها .					

ولتحكيم الاستبيان أرجو مراعاة مايلي :

١ - أن توضع علامة (✓) أمام العبارة في إحدى الخانتين التاليتين "ملائمة ، غير ملائمة " بحسب ارتباط المشكلة بالبعد المدرجة تحته .
٢ - عند وضع علامة (✓) في خانة "ملائمة" أرجو الإشارة بعلامة مماثلة (✓) في درجة الملائمة ، مع التفضل بالإحاطة بأن العبارة الملائمة الضعيفة تعطى درجة

(١) ، وتتدرج في قوة الارتباط حتى تصل إلى درجة (٥) كأقصى قوة للعبارة الملائمة .

مثال :

العبـــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
عدم وجود أنظمة واضحة للجامعة تسير بموجبها الكلية في إنجاز أعمالها .								

شاكرين ومقدرين لسعادتكم سلفًا كريم تعاونكم .

وتفضلوا بقبول خالص تحياتي وتقديري

الباحث
حسين محمد دوم

م	العبـــــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
	المشكلات الإدارية								
١	عدم وجود أنظمة واضحة للجامعة تسير بموجبها الكلية في إنجاز أعمالها .								
٢	عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات .								
٣	عدم وجود شرح تفصيلي للتعديلات التي أدخلت على بعض الأنظمة التعليمية .								
٤	ضعف التعاون والتنسيق مابين إدارة الجامعة والكليات .								
٥	عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات عميد الكلية .								
٦	عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات مديري الإدارات والأقسام العلمية .								
٧	محدودية عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية .								
٨	محدودية عدد الوظائف الإدارية والفنية المخصصة للكلية .								
٩	قلة عدد المراسلين بالكلية .								
١٠	القلق على وظائف المعينين على بند الرواتب المقطوعة (١٠٥).								
١١	عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .								
١٢	اقتناع إدارة الجامعة بالحلول المؤقتة كأسلوب لمواجهة مشكلات الكليات .								
١٣	عدم قيام بعض الأقسام بعمل دراسة تخطيطية لاحتياجاتها وفقًا لخطة زمنية محددة .								
١٤	مطالبة عمادة الكلية بإنجاز أعمال تفوق طاقتها.								
١٥	ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية .								
١٦	ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي غير الأكاديمية (التعاون الشخصي – الأمور الاجتماعية ..) .								

	العبـــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
١٧	كثرة الأعمال الإدارية ذات الصفة الروتينية (تعاميم – قرارات – خطابات ...) .								
١٨	سلبية نظام التسجيل في الجامعة يسبب مشكلة للكلية .								
١٩	ضعف التعاون بين عمادة القبول والتسجيل والكلية .								
٢٠	عدم تقيد عمادة القبول والتسجيل بالحد الأقصى للطلاب في المجموعات .								
٢١	المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة) .								
٢٢	تعقد وطول الإجراءات الإدارية والمالية لحضور أو مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج المملكة .								
٢٣	الفترة المحددة للرفع عن طلب حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات العلمية خارج المملكة غير مناسبة .								
٢٤	تعقد وطول الإجراءات الإدارية والمالية لدعوة أستاذ زائر .								
٢٥	تأخر صرف المستحقات المالية للأساتذة الزائرين .								
٢٦	تعقد وطول الإجراءات الإدارية والمالية لدعوة ممتحن خارجي لرسالة علمية .								
٢٧	تأخر صرف المستحقات المالية للمتحن الخارجي للرسالة العلمية .								
٢٨	تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .								
	المشكلات المالية								
٢٩	عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على احتياجاتها المتنوعة .								
٣٠	قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية.								
٣١	قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .								

	العبـــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
٣٢	قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية .								
٣٣	اقتصار صرف مبلغ عهدة الكلية على بنود محددة ومحدودة .								
٣٤	قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .								
٣٥	قلة اهتمام الجامعة بصرف المكافآت المالية مثل (مكافأة محاضرات إضافية ، خارج دوام ، انتدابات ...) .								
٣٦	التأخر في صرف مستحقات منسوبي الكلية .								
٣٧	تأخر الشركات والمؤسسات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد .								
٣٨	ضيق الفترة المحددة لتسديد المعاملات المالية .								
٣٩	تعدد الخطوات الإجرائية لإنجاز المعاملات المالية.								
٤٠	قصور الطريقة المتبعة في تسليم مرتبات منسوبي الكلية .								
	مشكلات تتعلق بمنسوبي الكلية								
٤١	عدم معرفة منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .								
٤٢	عدم إلمام منسوبي الكلية بالأنظمة الإدارية والمالية .								
٤٣	عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي يعملون فيها .								
٤٤	عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .								
٤٥	طول الفترة الزمنية المستغرقة لتعيين أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .								
٤٦	صعوبة استقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .								
٤٧	استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .								
٤٨	ترقية الإداريين من ذوي الخبرة والكفاءة العملية إلى جهة أخرى خارج الكلية .								

	العبـــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
٤٩	طول الفترة الزمنية المستغرقة في دراسة الأوراق الخاصة بترقية أعضاء هيئة التدريس .								
٥٠	تطلعات بعض منسوبي الكلية بدرجة تفوق إمكانياتها .								
٥١	عدم التزام البعض من السادة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالخطة المنهجية لأقسام الكلية .								
٥٢	تنوع سلوكيات بعض منسوبي الكلية .								
٥٣	تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة لها .								
٥٤	الموقف السلبي لأعضاء هيئة التدريس من إدارة الكلية .								
٥٥	العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس .								
٥٦	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية .								
٥٧	عدم التزام موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .								
٥٨	عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتدريس موادهم (الإعداد – الالتزام بمواعيد المحاضرات – التقويم ...) .								
٥٩	فقدان الشعور بالمسئولية لدى موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .								
٦٠	قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .								
٦١	عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه .								
٦٢	قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب .								
٦٣	عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجوانب غير الأكاديميةللطلاب (ظروفهم الاجتماعية ، الوظيفية ، العائلية ...) .								
٦٤	قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب .								

	العبـــــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
٦٥	قلة اهتمام عضو هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب.								
٦٦	اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية .								
٦٧	اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن الاشتراك في اللجان المشكلة بالكلية .								
٦٨	انخفاض مستوى أداء بعض المؤهلين بالكلية لأسباب مهنية أو نفسية .								
٦٩	عدم تأهيل عضو هيئة التدريس تربويًا .								
٧٠	قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .								
٧١	قلة الفرص والبرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين .								
٧٢	عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه من خلال الاطلاع على الدوريات والمطبوعات الجديدة .								
٧٣	طول الإجراءات الإدارية للحصول على إجازة تفرغ علمي لعضو هيئة التدريس .								
٧٤	تعقد الإجراءات الإدارية والمالية للحصول على موافقة تبادل الزيارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس .								
٧٥	تعقد الإجراءات الإدارية الخاصة بتقديم استشارات علمية من قبل أعضاء هيئة التدريس .								
٧٦	تأخر ترقية منسوبي الكلية .								
٧٧	عدم وجود حوافز (مادية ، معنوية) لمنسوبي الكلية .								
٧٨	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) .								
٧٩	عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بأعضاء هيئة التدريس .								
٨٠	قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .								

	العبـــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
٨١	عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .								
٨٢	عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .								
م	**مشكلات تتعلق بالطلاب**								
٨٣	جهل الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .								
٨٤	عدم تقيد الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .								
٨٥	سلبية الطلاب تجاه التحصيل الدراسي .								
٨٦	عدم مراجعة الطلاب للكلية إلا بعد حدوث مشكلات أكاديمية كبيرة مثل (انخفاض المعدل التراكمي ، توقيف الطالب ، خصم بعض الدرجات لكثرة غيابه ...) .								
٨٧	فقدان تعاون الطلاب مع الكلية في حل مشاكلهم غير الأكاديمية (عائلية ، اجتماعية ، نفسية ...) .								
٨٨	عدم تجاوب الطلاب مع المرشد الأكاديمي (مرحلة البكالوريوس) .								
٨٩	عدم تجاوب الطلاب مع المشرف الأكاديمي (دراسات عليا) .								
٩٠	تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .								
٩١	تسجيل الطلاب للمواد دون الرجوع للكلية .								
٩٢	محاولة الطالب التسجيل في مادة متقدمة قبل اجتياز المتطلب السابق لها .								
٩٣	حذف الفصل الدراسي .								
٩٤	كثرة غياب الطلاب .								
٩٥	حاجة الطلاب إلى فصل صيفي .								
٩٦	تدريب الطلاب في المؤسسات والشركات .								
٩٧	اعتماد الطلاب على آراء زملائهم حتى لو كانت لا تتفق مع لوائح وأنظمة الكلية .								
٩٨	تصديق الطلاب للشائعات التي تدور حول بعض المدرسين (صعوبة التقويم ، الشدة في المعاملة ، جفاف طريقة التدريس ...) .								

	العبـــــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
٩٩	عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية لطلاب ومنسوبي الكلية .								
١٠٠	عدم فتح أبواب المكتبة المركزية للطلاب ومنسوبي الكليات في أوقات مناسبة .								
١٠١	تأخر صرف مكافآت الطلاب الشهرية .								
١٠٢	قيام الكلية بتسليم الطلاب الشيكات الخاصة بالمكافأة الشهرية .								
١٠٣	غموض بعض اللوائح والأنظمة الخاصة بالطلاب مثل (المدة النظامية ، الرسائل الجامعية ومناقشتها ، الإشراف وتنظيمه ...) .								
١٠٤	التقليد غير المستحب للطلاب .								
١٠٥	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتطوير المناهج الدراسية .								
١٠٦	قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث .								
١٠٧	قلة الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية .								
١٠٨	قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية للكلية .								
	مشكلات تتعلق بالمرافق والتجهيزات المعملية								
١٠٩	النقص في التجهيزات الأساسية (مكيفات – توصيلات كهربائية – ميكروفونات ...) .								
١١٠	عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات .								
١١١	عدم توفير معامل جديدة للكليات .								
١١٢	النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات .								
١١٣	النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس والبحوث العلمية .								
١١٤	عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .								
١١٥	تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة الأجهزة العلمية .								
١١٦	عدم توفر الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .								
١١٧	قلة عدد القاعات الدراسية .								
١١٨	عدم استيعاب القاعات الدراسية الحالية لأعداد الطلاب المسجلين في بعض المواد .								

	العبـــــــارة	ملائمة	غير ملائمة	١	٢	٣	٤	٥	تصحيح العبارة
١١٩	عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...) .								
	مشكلات تتعلق بالمجتمع								
١٢٠	الضغوط الاجتماعية لتجاوز نسبة القبول .								
١٢١	الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة .								
١٢٢	قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي تقوم بقبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها .								
١٢٣	ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات وبين الكليات بالنسبة (للاستشارات العلمية – إعداد البحوث – تنظيم برامج تدريبية) .								
١٢٤	ضعف تجاوب الشركات والمؤسسات في دعم الأنشطة المختلفة بالكلية .								
١٢٥	قلة الدعم المقدم من قبل الشركات والمؤسسات للأنشطة والمناسبات العلمية التي تنظمها الكلية .								

أسماء السادة محكمي استبانة الدراسة

د. إبراهيم محمود فلاته

د . حسن محمود الماس

أ.د. حمدي محمد موسى

د . سلطان سعيد بخاري

أ.د. سليمان الطيب محمد

د. ضيف الله الثبيتي

د. عبدالقادر صالح بكرّ

د. محمد حسين عطار

أ.د. فؤاد محمد غزالي

أ.د. محمد الصادق عبدالله الجفري

أ.د. محمد حمزه السليماني

د . محمد أحمد المنشي

استبانة الدراسة بعد التحكيم

استطلاع آراء
عمداء الكليات بجامعات المملكة العربية السعودية
نحو أهم المشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم بالكلية

سعادة / عميد الكلية **حفظه الله**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يهدف هذا الاستبيان إلى استطلاع رأي عمداءالكليات بجامعات المملكة العربية السعودية نحو أهم المشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم بالكلية التي يعملون بها ، وتعوقهم عن أداء تلك الأعمال والمهام المناطة بهم بالمستوى المأمول .

وإيماناً من الباحث بأهمية إبداء رأيكم في هذه الدراسة لما له من أثر كبير في تحقيق أهدافها .

لذا نرجوا من سعادتكم التكرم باستقطاع جزء من وقتكم الثمين لملء هذا الاستبيان ، والتفضل بإضافة أي مرئيات ترونها تخدم هذه الدراسة وذلك في المكان المخصص لها .

علماً بأن هذه المعلومات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط ، وليس هناك أي ضرورة ملحة تستوجب كتابة الاسم أو الكلية التي تعملون بها سوى تحديد ماهيتها (علمية ، نظرية) .

شاكرين ومقدرين لسعادتكم كريم تعاونكم .

وتفضلوا بقبول خالص تحياتي وتقديري

الباحث
حسين محمد دوم

معلومات عامة

اسم الجامعة

- ❑ أم القرى بمكة المكرمة
- ❑ الملك عبدالعزيز بجدة
- ❑ الملك سعود بالرياض
- ❑ الملك فيصل بالمنطقة الشرقية

نوع الكلية

❑ علمية ❑ نظرية

الدرجة العلمية

❑ أستاذ ❑ أستاذ مشارك ❑ أستاذ مساعد

الخبرة العملية

الخبرة العملية في عمادة الكلية

- ❑ من (٢) سنة فأقل
- ❑ من (٣) سنوات إلى (٤) سنوات
- ❑ من (٥) سنوات إلى (٦) سنوات
- ❑ أكثر من (٦) سنوات

م	العبـــــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
م	المشكلات الإدارية					
١	عدم وجود سياسة مستقبلية واضحة لإدارة الجامعة لتطوير الكليات .					
٢	عدم تزويد الكليات بالتعديلات التي تطرأ على بعض الأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .					
٣	قلة الاهتمام بدعم وتطوير البحوث .					
٤	ضعف الاهتمام بتعريب الكتب والمراجع العلمية.					
٥	قلة الاهتمام بدعم المجلات العلمية للكلية .					
٦	المركزية في اتخاذ القرارات من قبل إدارة الجامعة فيما يختص بأمور الكلية (كحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية داخل المملكة) .					
٧	عدم وجود لوائح واضحة تحدد صلاحيات ومسئوليات كل وظيفة من الوظائف القيادية بالكلية .					
٨	قلة عدد الوظائف الأكاديمية المخصصة للكلية.					
٩	قلة عدد الوظائف الإدارية والمالية المخصصة للكلية .					
١٠	وجود عدد من الموظفين مثبتين على وظائف غير رسمية .					
١١	عدم وجود موظفين متخصصين في أعمال السكرتارية .					
١٢	صعوبة التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .					
١٣	ترقية بعض الإداريين والفنيين من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية إلى جهات أخرى خارج الكلية.					
١٤	عدم قيام بعض الأقسام العلمية بعمل دراسات تخطيطية لاحتياجاتها وفقًا لخطة زمنية محددة.					
١٥	ضعف التنسيق بين عمادة القبول والتسجيل وبين الكلية .					
١٦	تفشي الإجراءات الروتينية الطويلة في إدارات الجامعة .					

م	العبـــــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
م	**المشكلات المالية**					
١٧	عدم وجود ميزانية خاصة بالكلية للصرف منها على أحتياجاتها المتنوعة .					
١٨	قلة الاعتمادات المالية المخصصة بميزانية الكلية					
١٩	قلة عدد البنود المخصصة بميزانية الكلية .					
٢٠	قلة مبلغ العهدة الخاص بالأنشطة الطلابية .					
٢١	قلة مبلغ العهدة المنصرف للكلية لتأمين الاحتياجات العاجلة .					
٢٢	تأخير وصول ميزانية الكلية من قبل إدارة الجامعة مما يؤثر في إمكانية تسديد المعاملات المالية في موعدها المحدد.					
٢٣	تأخر صرف المستحقات المالية لمنسوبي الكلية مثل (مستحقات الانتداب - مستحقات مناقشة الرسائل العلمية - خارج الدوام ..) .					
٢٤	تأخر الشركات في توريد الأعيان المطلوبة عن الوقت المحدد مما يؤثر على البنود المرتبط عليها للكلية .					
٢٥	عدم وجود حوافز مادية لمنسوبي الكلية .					
٢٦	عدم وجود موظفين متخصصين في الأعمال المالية .					
م	**مشكلات متعلقة بمنسوبي الكلية**					
٢٧	عدم إلمام بعض منسوبي الكلية بالأنظمة واللوائح المعمول بها في الجامعة .					
٢٨	عدم معرفة المنسوبين بأهداف الكلية التي ينتمون إليها .					
٢٩	عدم تقيد بعض المنسوبين بقرارات الكلية .					
٣٠	عدم التزام بعض موظفي الكلية بأوقات الدوام الرسمي .					
٣١	قلة الفرص التدريبية اللازمة لتطوير أداء منسوبي الكلية من الإداريين والفنيين .					
٣٢	تغليب المصلحة الشخصية لبعض منسوبي الكلية على المصلحة العامة .					
٣٣	عدم توافق سلوكيات بعض منسوبي الكلية فيما بينهم .					

	العبـــــــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
٣٤	كثرة اعتذار رؤساء الأقسام العلمية عن حضور مجالس الكلية .					
٣٥	استقالة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية .					
٣٦	ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكلية بعمل البحوث العلمية .					
٣٧	ضعف التعاون بين منسوبي الكلية في النواحي الأكاديمية					
٣٨	عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالساعات المكتبية .					
٣٩	الموقف السلبي لبعض أعضاء هيئة التدريس تجاه إدارة الكلية .					
٤٠	عدم اهتمام منسوبي الكلية بتطوير القسم الذي ينتمون إليه					
٤١	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس برفع المستوى الأكاديمي للطلاب .					
٤٢	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بعملية الإشراف الأكاديمي للطلاب .					
٤٣	قلة اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي للطلاب .					
٤٤	اعتذار أعضاء هيئة التدريس عن القيام ببعض المهام الإدارية بالكلية .					
٤٥	عدم متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات المستجدة في ميدان تخصصه .					
٤٦	شكوى بعض أعضاء هيئة التدريس من زيادة العبء التدريسي .					
٤٧	عدم انتظام بعض أعضاء هيئة التدريس في حضور الساعات التدريسية الأسبوعية .					
٤٨	عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بالإعداد الجيد للمحاضرات التدريسية .					
٤٩	فقدان الشعور بالمسئولية لدى بعض موظفي الكلية نحو إنجاز أعمالهم أولاً بأول .					
٥٠	قلة البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم .					
٥١	انخفاض مستوى أداء بعض منسوبي الكلية لأسباب مهنية أو نفسية .					

م	العبـــــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
م	مشكلات متعلقة بالطلاب					
٥٢	جهل بعض الطلاب بأنظمة ولوائح الجامعة .					
٥٣	عدم تقيد بعض الطلاب باللوائح الأكاديمية بالكلية .					
٥٤	حذف الفصل الدراسي من قبل بعض الطلاب.					
٥٥	كثرة تغيب الطلاب .					
٥٦	حاجة الطلاب إلى فصل صيفي .					
٥٧	شكوى الطلاب من عدم توفر الكتب الدراسية والمراجع والدوريات العلمية .					
٥٨	عدم تجاوب بعض طلاب مرحلة البكالوريوس مع المرشد الأكاديمي .					
٥٩	عدم تجاوب بعض طلاب الدراسات العليا مع المشرف الأكاديمي .					
٦٠	تسجيل الطلاب لساعات أكثر من المسموح به نظاماً .					
٦١	تضجر الطلاب من عدم فتح أبواب المكتبة المركزية في أوقات مناسبة .					
٦٢	شكوى الطلاب من تأخر صرف مكافآتهم الشهرية .					
م	مشكلات متعلقة بالمرافق والتجهيزات المعملية					
٦٣	عدم تحديث وتطوير المعامل والمختبرات الحالية.					
٦٤	عدم توفير معامل جديدة للكليات تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب .					
٦٥	النقص في الأدوات والمعدات والأجهزة ومستلزمات المعامل والمختبرات الحالية .					
٦٦	النقص في المواد الخام اللازمة للتدريس وللبحوث العلمية .					
٦٧	عدم توفر الصيانة اللازمة للأجهزة العلمية .					
٦٨	تأخر وطول الإجراءات اللازمة لصيانة المرافق والأجهزة العلمية .					
٦٩	قلة عدد الوسائل التعليمية (كأجهزة العرض ، أجهزة كمبيوتر ، السبورات ...) .					
٧٠	قلة عدد القاعات الدراسية .					

م	العبـــــــارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
٧١	قلة اهتمام إدارة الجامعة بتأمين احتياجات منسوبي الكلية مثل (سكن مناسب ، مطاعم ، نادي ترفيهي ، رحلات اجتماعية ...) .					
٧٢	تضجر أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر العدد المناسب من الغرف الخاصة بهم .					
٧٣	عدم توفر الغرف المناسبة لأعمال الكلية (اجتماعات ، مناقشة محاضرات علمية ...).					
٧٤	قلة توفر الأثاث المكتبي لمنسوبي الكلية (مكاتب ، دواليب ، طاولات ...) .					
٧٥	عدم توفر الأجهزة المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (آلات تصوير ، كمبيوتر ، فاكس ...) .					
٧٦	عدم توفر الأدوات المكتبية المناسبة لمنسوبي الكلية (ورق ، أقلام ، دباسة ...) .					
م	**مشكلات متعلقة بالمجتمع**					
٧٧	الضغوط الاجتماعية لتجاوز بعض الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة مثل (تجاوز نسبة القبول للطلاب) .					
٧٨	قلة عدد المؤسسات والشركات الإنتاجية التي توافق على قبول طلاب الكلية لإجراء التدريب العملي لديها .					
٧٩	ضعف التعاون بين الشركات والمؤسسات وبين الكليات مثل (الاستشارات العلمية – إعداد البحوث – تنظيم البرامج التدريبية ...) .					
٨٠	عدم وضوح الرؤيا لدى الشركات والمؤسسات المعنية بأهمية دعم المؤتمرات والندوات والأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية .					

ملاحظة :

رجاء التكرم بإضافة أي مشكلات ترونها ، والتفضل بالإشارة إلى نوعية المشكلة من خلال وجهة نظر سعادتكم وذلك في الصفحة التالية .

أى مشكلات أخرى ترونها

المشكلة	إدارية	مالية	تتعلق بمنسوبي الكلية	تتعلق بالطلاب	تتعلق بالمرافق والتجهيزات المعملية	تتعلق بالمجتمع